



วารสาร

ISSN: 3027-8481

การบริหารและนิเทศการศึกษา

Journal of Educational Administration and Supervision

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2568 Vol.16 No.2 May-August 2025

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568 ISSN 3027-8481 (Online)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาริธีปฏิบัติกรแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาและการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ และบทความทั่วไปทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การตรวจสอบทางวิชาการบทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน

กำหนดการพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

สำนักงาน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา อาคารอเนกประสงค์ ชั้น 4

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ : 043-743-174, ภายใน. 6234

e-mail: edujournal.as@gmail.com เว็บไซต์: <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/>

ที่ปรึกษาวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ศรีวิไล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลิต ชูกำแพง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

อาจารย์ ดร.อุษา แก้วกำกวง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง

รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์นันท์

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์

Professor Dr. Gary Price

Professor Dr. Marilyn Waring

Professor Dr. Dennis A. Francis

Associate Professor Dr. Tran Vui

สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

University of Wisconsin-Madison, USA

Deakin University, Australia

University of the Free State, South Africa

Hue University, Vietnam

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัต	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนบทร แสงวงษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2568 นี้ ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตนันท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
ณัฐวัฒน์ เทศบุตร, เสาวนี สิริสุขศิลป์, ปาร์พิตชา ก้านจักร 1-18
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
ณัฐนิชา เทศบุตร, เสาวนี สิริสุขศิลป์, ปารย์พิตชา ก้านจักร 19-36
- แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ปัทมา รูปสุวรรณกุล, นันทนา ขวศิริกุลทล, อัจศรา ประเสริฐสิน,
นิษรา พรสุริวงษ์, จูติรัตน์ รอดทอง 37-51
- รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ
ร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์
ทิพย์วรินทร์ ภัทธารัตติกุล 52-73
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
ทัศนระ คล่องดี, นาวิ อุดร, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ 74-91
- การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
ธรรมบุญ วิชาหา, เพียงแข ภูผายาง 92-103
- การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษา หลักสูตรระยะสั้น
วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
พงศกร ภูมิสิทธิ์, ปรีชาติ ประเสริฐสังข์ 104-117

การศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูของเด็กปฐมวัย เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วรรณิษา หาคุณ, Cao Thi Hong Van	118-135
แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต ของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ: กรณีศึกษา กาญจนา แสนไชย, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, สุภารัตน์ สารสว่าง	136-157
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ณัฐสุดา ชันชะลี, ปิยาพัชญ์ นิธิอัศรานนท์, ไพรวลย์ โคตรตะ	158-177
การพัฒนาชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โรงเรียน นาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ณัฐวดี วังสินธ์	178-196
อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู เจเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รัตนพร รักดี, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, สุภารัตน์ สารสว่าง	197-217
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยุภารัตน์ หาสุข, อรรถพร วรรณทอง, ไพรวลย์ โคตรตะ	218-238
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ธีระยุทธ อ้วนวงศ์, โกวิพัฒน์ เทศบุตร	239-256
Exploring EFL pre-service teachers' experiences of doing collaborative action research through self-report techniques Thooptong Kwangsawad, Peter James Hoffman, Hossana Praise Santos Calangian	257-268



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

Guidelines for Digital Leadership Development of School Administrators under the Office of Mahasarakham Secondary Educational Service Area

ณัฐวัฒน์ เทศบุตร^{1*} เสาวณี สิริสุขศิลป์² ปาร์พิชชา ก้านจักร³

Nattawat Tesaputr^{1*} Saowanee Sirisooksilp² Parnpitcha Kanjug³

(Received: 2024-04-07; Revised: 2025-07-06; Accepted: 2025-07-14)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 317 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง 5 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็น เรียงจากมากไปหาน้อยคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล จริยธรรมทางดิจิทัล สมรรถนะทางเทคโนโลยี และวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่า 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารมองภาพอนาคตด้านดิจิทัลและด้านบริหารให้มีประสิทธิภาพ 2.2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ผู้บริหารพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Doctor of Philosophy Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² Associate Professor, Faculty of Education, Khon Kaen University

³ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ Lecturer, Faculty of Education, Khon Kaen University

* Corresponding Author E-mail: nattawat.te@kkuemail.com



ครุมีทักษะเทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายการใช้เทคโนโลยี 2.3) ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2.4) ด้านจริยธรรมทางดิจิทัล ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการประเมินแนวทาง พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to explore existing situation, desirable situation, and the priority needs to develop digital leadership of school administrators; and 2) to investigate the guidelines to develop digital leadership of school administrators. The mixed methods research was employed. The 1st phase was exploring the existing situation, desirable situation, and the priority needs to develop digital leadership of school administrators. The samples were 317 school administrators and teachers in Secondary schools. The samples were randomized through stratified random sampling technique, classified by school sizes. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The 2nd phase was investigating the guidelines to develop digital leadership of school administrators. The informants were 5 school administrators being the best in digital leadership, and 5 experts evaluated the guidelines. The research instruments were a semi-structured interview form, and an evaluation form of the guidelines. Statistics used were mean, and standard deviation.

The research results were: 1) The existing situation to the digital leadership of school administrators was at a medium level, while the desirable situation was at a high level. The priority needs ranked from high to low were: digital vision, digital ethics, technological competencies, and digital ways of learning, respectively; and 2) The guidelines to develop digital leadership of school administrators were: 2.1) digital vision aspect: school administrator should emphasize on long-term perspective in utilizing digital technology and setting administrative system efficiently; 2.2) technological competency aspect: school administrators should develop the abilities to use technology for school administration, develop teachers on digital technology skills, develop network to utilize digital technology; 2.3) digital ways of learning aspect: school administrators create the digital organization culture, promote teachers to develop their digital skills; 2.4) digital ethics aspect: school administrators attend

Keywords: The guidelines for development, digital leadership, school administrator

โลกปัจจุบันที่มีความเปราะบาง เต็มไปด้วยความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง สังคมที่เข้าใจได้ยากกว่าเดิม และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกด้านของการดำเนินชีวิต แม้กระทั่งองค์การด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะก้าวผ่านความท้าทายนี้ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Digital Transformation) ผู้นำจึงต้องเป็นผู้นำพาองค์กรก้าวผ่านความท้าทาย สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ก่อนที่จะถูกปรับเปลี่ยนจากคู่แข่ง (Disruptive Change) ผู้นำที่ชาญฉลาดต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการนำ สามารถแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้ตาม (दारुवरुण, 2564) องค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ไม่อาจปฏิเสธผลกระทบจากเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและมีความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี (นิกร จันภิรม และศตพล กัลยา, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจนในการปรับบทบาทการนำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) (สัณญา แซ่มซ้อย, 2561)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ อีกทั้งสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จินทนา แสนสุข, 2559) ดังที่ ดารุวรรณ ถวิลการ (2562) ชี้ว่า การบริหารการศึกษาต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารมืออาชีพ ที่จะนำพาให้การจัดการศึกษานั้นบรรลุคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด เพื่อให้สถานศึกษา มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้านตามคุณลักษณะยุคดิจิทัล ซึ่ง Sullivan (2017) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 6) การปรับตัว



การพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น และ 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำนองเดียวกัน จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การจัดการดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์ดิจิทัล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จัดให้สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการไปจากเดิม เช่น การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา การรับส่งข้อมูล และการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนถึงภาคบังคับ ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับตามกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับชีวิตวิถีถัดไปในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ยังไม่สะท้อนบทบาทการนำเชิงดิจิทัลที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นนำเชิงนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ การกระตุ้นให้บุคลากรได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและการสอนแนะแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและขีดจำกัดของความสามารถในการแข่งขัน

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อให้ได้กรอบและแนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และบริบทการบริหารงานสถานศึกษา ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

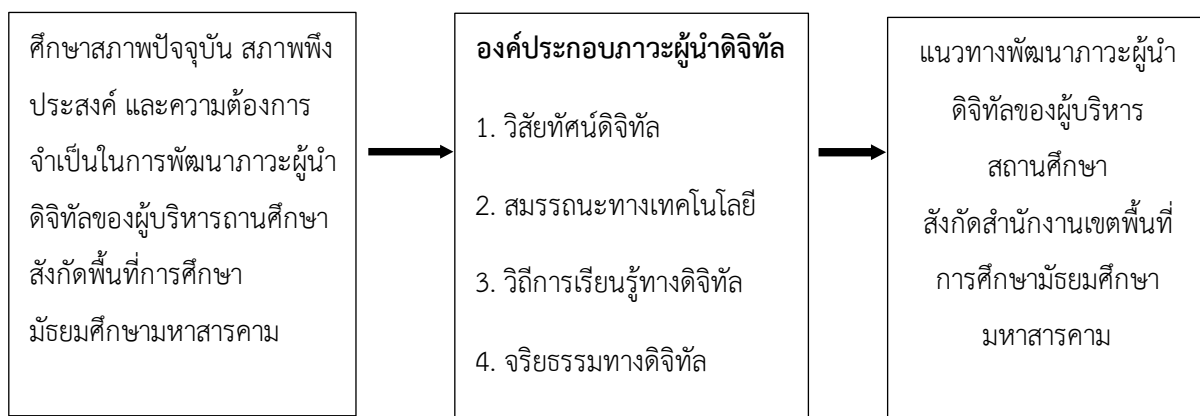
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม



2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) สมรรถนะทางเทคโนโลยี 3) วิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล 4) จริยธรรมทางดิจิทัล (Hensellek, 2021; Sheninger, 2016; Sullivan, 2017; จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564) และได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 1,787 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครู จำนวน 1,696 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 317 คน ได้มาจากการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของ โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน .976 และสภาพที่พึงประสงค์ .981

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ระดับสภาพปัจจุบัน/ ระดับสภาพที่พึงประสงค์
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) โดยมีสูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

PNI_{modified} แทน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Important)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of success)



ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เป็นผู้มีความโดดเด่นทางด้านภาวะผู้นำดิจิทัล หรือมีรางวัลทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระดับชาติ จำนวน 5 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

1.2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ทางการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางการบริหารการศึกษา และเป็นผู้มีวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือด้านความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแต่ละรายการสัมภาษณ์ และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00

2.2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือด้านความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมของประเด็นแนวทางในรายการประเมิน และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยทำความเข้าใจความหมายของคำให้สัมภาษณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง และสนับสนุนข้อสรุปด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์



4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล ($\bar{X} = 2.69$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.61$) ด้านจริยธรรมทางดิจิทัล ($\bar{X} = 2.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 2.49$) ดังแสดงในตารางที่ 1

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.32$) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$) ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.25$) และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.20$) ดังแสดงในตารางที่ 1

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปน้อย ได้ดังนี้คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.73$) 2) ด้านจริยธรรมดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.65$) 3) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.61$) 4) ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.58$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงระดับสภาพปัจจุบัน ระดับสภาพที่ประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	สภาพที่พึงประสงค์		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	PNI _{modified}	ลำดับ ความสำคัญ ของ ความต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.49	1.05	น้อย	4.31	0.66	มาก	0.73	1
2. สมรรถนะทาง เทคโนโลยี	2.61	0.88	ปานกลาง	4.20	0.73	มาก	0.61	3
3. วิธีการเรียนรู้ทาง ดิจิทัล	2.69	0.92	ปานกลาง	4.25	0.68	มาก	0.58	4
4. จริยธรรมทางดิจิทัล	2.61	0.96	ปานกลาง	4.32	0.65	มาก	0.65	2
โดยรวม	2.60	0.90	ปาน กลาง	4.27	0.67	มาก	0.64	

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารมองภาพอนาคตที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างรู้เท่าทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีหลักการทำงานตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคง ตลอดจนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าอบรม สัมมนา การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การหาจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ไตร่ตรอง ทบทวนความคิด ก่อนการ



ตัดสินใจ 3) ผู้บริหารมองหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยขอคำแนะนำ ชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารศึกษาและอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้บริหารจัดการสถานศึกษา เช่น เทคโนโลยีที่ใช้รองรับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล และเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เพื่อเป็นต้นแบบและถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากร และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาบุคลากรโดยจัดอบรมครูและบุคลากรให้พัฒนาทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จและได้รับรางวัลระดับประเทศ เพื่อขอคำแนะนำและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมการใช้สื่อทางเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 3) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลต่อครูและนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 ด้านจริยธรรมทางดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจและให้ความสำคัญต่อการรักษาข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลของสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบและอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติแก่บุคลากร ในการใช้และการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง โดยตรวจสอบแหล่งอ้างอิงข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ สร้างความตระหนักให้บุคลากรไม่ใช้เทคโนโลยีในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา เช่น การคัดลอกผลงานผู้อื่น การอ้างแหล่งสืบค้น ขอกฎหมายและบทลงโทษในการละเมิดลิขสิทธิ์ เพื่อไม่ให้เกิดการคัดลอกผลงานในระบบดิจิทัล 3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นค่านิยมด้านจริยธรรมทางดิจิทัล เช่น การเชื่อมโยงค่านิยมด้านเทคโนโลยีและความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดอบรมให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศึ ก ษ า มัธยมศึกษามหาสารคาม

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. จริยธรรมดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.85	0.37	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็น เพราะ ว่า สภาพปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งการ บริหาร การ ปฏิบัติงาน การเรียนรู้ของครูและนักเรียน และการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้ปรับตัวไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอันรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์การนำ ทำให้ภาวะผู้นำด้าน วิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามผู้บริหารได้มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบ



ต่าง ๆ แต่ก็ยังไม่เพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้ ทำให้บทบาทในการชี้นำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เด่นชัด จึงอาจเป็นเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ จันทนา แสนสุข (2559) ชี้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารในโลกปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ อีกทั้งสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำนองเดียวกันกับ Chandrasekar and Mallis (2021) ระบุว่า การนำเชิงดิจิทัลจะต้องเร่งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญางค์ พันธจันทร์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และ ภิรมณ ชิมกระโทก (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และ บุษยพรรณ สุระคาย (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กรทุกประเภท รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงต้องปรับและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และกระตุ้นทั้งองค์การให้ปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างชาญฉลาด ดังที่ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561) ชี้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ทำนองเดียวกันกับ ดาว รุวรรณ ถวิลการ (2564) ระบุว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักรู้ ประเมิน จัดการ และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิรมณ ชิมกระโทก (2565) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกันกับ ไวยวิทย์ มุลทรัพย์ (2565) ได้ทำวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับตามความจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านจริยธรรมดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอันดับแรกคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล อาจเป็นเพราะว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภทอย่างรวดเร็ว รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่สภาพความเป็นจริงก็ยังช้ากว่าองค์กรประเภทอื่น ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุความเป็นองค์กรแบบราชการที่มักมีความล่าช้าในการปรับเปลี่ยน กอปรกับข้อจำกัดในด้านทรัพยากร จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลยังไม่ชัดเจนในการนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ มีข้อจำกัดในการชี้แนะที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนโรงเรียนด้วยวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล นโยบายยังขาดความชัดเจนแก่ครูและบุคลากรเพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานด้วยดิจิทัล ดังที่ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครูและนักเรียน และในทำนองเดียวกัน บุญพรพรรณ สุระคาย (2565) ระบุถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลไว้ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเปลี่ยนการเรียนรู้และให้อำนาจแก่นักเรียนอย่างไร เครื่องมือดิจิทัลจะช่วยให้พวกเขาสามารถทำอะไรได้แตกต่างไปจากการปฏิบัติแบบเดิมก่อนหน้านี้ ผู้นำดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์ จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนและการทำงาน เทคโนโลยีไม่เพียงสนับสนุนการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยนความคิดและช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ พบว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความต้องการในลำดับแรก ทำนองเดียวกันกับ พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัลอยู่ในลำดับแรก และ สุขญา โกลมวานิช (2563) ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู



2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน แต่ละด้านมีแนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ 3) ผู้บริหารคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์องค์กรเป็นเป้าหมายระยะยาวที่องค์กรมุ่งบรรลุ และมีความสำคัญต่อการได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงต้องมีความชัดเจนในการจะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายระยะยาวอะไร สามารถจัดวางระบบงานและออกแบบวิธีการทำงานใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังที่ Sullivan (2017) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์อนาคตของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และพร้อมกับการสร้างกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องศึกษาและอบรมเพิ่มเติมในเรื่องของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน 3) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญชาญ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน และมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ Sullivan (2017) ได้กล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ การเป็นผู้รอบรู้ทางเทคโนโลยี ความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ แบ่งปัน และสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต ซึ่งไม่เพียงต้องการทักษะด้านเทคนิคเท่านั้น แต่ยังต้องใช้ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ วิจาร์ณ สร้างสรรค์ และทักษะทางสังคม

2.3 ด้านวิธีการเรียนรู้ทางดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล 2) ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลต่อครูและนักเรียน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งระบบและขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กันทั้งองค์การ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกส่วน เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์การดิจิทัล ดังที่ Tran (2017) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหาร



สถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้งานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของตน

2.4 ด้านจริยธรรมดิจิทัล แนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการศึกษาและเข้าอบรมเกี่ยวกับ จริยธรรมทางดิจิทัล 2) ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติแก่บุคลากรในการใช้และการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้ ถูกต้อง 3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นค่านิยมด้านจริยธรรมทางดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันเป็นปัญหาที่ สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลทางการศึกษาทั้งหมดล้วนอยู่บนอินเทอร์เน็ต การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ เป็นเพราะว่า เทคโนโลยีดิจิทัลนับวันแต่จะเข้ามามีบทบาทการขับเคลื่อนสถานศึกษามากขึ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร บุคลากร จึงต้องรู้เท่าทันและใช้ให้เกิดประโยชน์โดยไม่กระทบต่อสิทธิหรือละเมิดผู้อื่น ดังที่ Hanna and Kazim (2021) ได้ชี้ถึงความสำคัญของแนวทางการพัฒนาจริยธรรมทางดิจิทัล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ความเป็นส่วนตัว การพิจารณาข้อมูลก่อนเผยแพร่ การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา การ สื่อสารที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านจริยธรรมทางดิจิทัลเป็นลำดับแรกในการนำเทคโนโลยี เข้ามาบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ต้องเริ่มต้นฝึกตั้งแต่วัยเด็ก

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งควรเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรพิจารณาดำเนินการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน อาจจัดในรูปแบบการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาเอง ก็จะต้องพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในลำดับแรกและมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวในรูปแบบต่าง ๆ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ควรดำเนินการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้สูงขึ้น

1.3) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ จริยธรรมทางดิจิทัล มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าโดยรวม แสดงให้เห็นว่าสอง ด้านนี้เป็นจุดอ่อน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรเร่งรัดดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสองด้านดังกล่าว

1.4) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนา



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จึงควรนำแนวทางการพัฒนาไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงควรวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากแนวทาง ได้แก่ การวิจัยละพัฒนารูปแบบ หรือกลยุทธ์ เป็นต้น

2.2) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับแรกและมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยในประเด็นวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจทำการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยปฏิบัติการ

2.3) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2563-2565.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ: Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1915/1/gs621120032.pdf>

ดาวรรุณณ ฤทธิการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

_____. (2562). *ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิกร จันภิมล และศตพล กัลยา. (2562). เทคโนโลยีการศึกษาในยุค Thailand 4.0. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*.

11(1): 304-314. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/186303>

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.



- บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jslc/article/view/268176>
- พิชญาพงศ์ พันธุ์จันทร์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี]. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/a-34>
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/263393>
- ภิรมณ ชิมกระโทก. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://202.28.34.124/dspace/handle123456789/1755>
- ไวยวิทย์ มุลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1739/1/62010586053>
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สุวิมล ร่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2567. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024>.
- Chandrasekar, A., and Mallis, E. (2021). *Digital leadership readiness: Lessons from Singapore*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Hanna, R. & Kazim, E. (2021). Philosophical foundations for digital ethics and AI ethics: A dignitarian approach. *AI Ethics*, 1(1): 405-423. <https://doi.org/10.1007/s43681021-00040-9>.
- Hensellek, S. (2021). Digital leadership: A six-step framework for transformation. *Journal of Media Management and Entrepreneurship*, 1(2): 55-69. <https://doi.org/10.4018/>



JMME.2020010104.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Sheninger, E. C. (2016). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. CA: Sage Publications.

Sullivan, L. (2017, June 21). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs>

Tran, L. (2017, August 08). *Digital transformation: The 5 must-have skills for digital leaders*. <https://www.inloox.com/company/blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-l>



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

Guidelines for Sustainable Leadership Development of School Administrators under the Office of Mahasarakham Secondary Educational Service Area

ณัฐนิชา เทศบุตร^{1*} เสาวณี สิริสุขศิลป์² ปารย์พิชชา กันจกร³

Natnicha Tesaputr^{1*} Saowanee Sirisooksilp² Parnpitcha Kanjug³

(Received: 2024-06-20; Revised: 2025-04-17; Accepted: 2025-05-21)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครู จำนวน 272 คนจำนวนทั้งสิ้น 317 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตอนสภาพปัจจุบัน .867 และสภาพที่พึงประสงค์ .881 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

^{1*} นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Ph.D. Program Student, Faculty of Education, Khon Kaen University

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assoc. Prof., Faculty of Education, Khon Kaen University

³ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Faculty of Education, Khon Kaen University

*Corresponding Author: natnicha.te@kkumail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีความคล่องตัวในองค์ความรู้ การมีความยุติธรรม การเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ และการส่งเสริมความหลากหลาย ตามลำดับ และ 2) การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางดังนี้ 2.1) ด้านการมีความคล่องตัวในองค์ความรู้ โดยการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 2.2) ด้านการส่งเสริมความหลากหลาย โดยการพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่าย สร้างการมีส่วนร่วม 2.3) ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ โดยการพัฒนาตนเอง การสร้างการมีส่วนร่วม การประสานความร่วมมือ และ 2.4) ด้านการมีความยุติธรรม โดยการสร้างการมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเองตามหลักธรรมาภิบาล การประยุกต์ใช้หลักธรรม และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research objectives were: 1) to explore the existing and desirable situations, and the priority needs to develop sustainable leadership of school administrators; and 2) to investigate the guidelines for sustainable leadership development of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mahasarakham. Mixed methods research was employed, which divided into two phases. The 1st phase was exploring the existing situation, desirable situation, and the priority needs to develop sustainable leadership of school administrators. The samples were 54 school administrators and 272 teachers, totality 317 under the Secondary Educational Service Area Office Mahasarakham, randomized by using stratified random sampling technique based on school sizes. The 2nd phase was investigating the guidelines for sustainable leadership development of school administrators. The informants were 5 outstanding administrators on sustainable leadership, and 5 experts to evaluate the guidelines to develop sustainable leadership. The research instruments were a 5-rating scale questionnaire with reliability of the existing situation at .867 and the desirable situation at .881, an interview



form, and the guidelines evaluation form. Statistics used in analyzing data were mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The research results were: 1) The existing situation to develop sustainable leadership of school administrators was at a moderate level, and the desirable situation was at the highest level. The priority needs to develop sustainable leadership of school administrators ranked from high to low were: having in-depth knowledge, having justice, being knowledgeable in science and methods, and promoting diversity, respectively; and 2) The Guidelines for sustainable leadership development of school administrators in each aspect were: 1) the aspect of having In-depth knowledge by training, workshop, seminar, self-development continuously; 2) the aspect of promoting diversity by self-development, network development, creating participation; 3) the aspect of being knowledgeable in science and methods by self-development, creating participation, cooperation; and 4) the aspect of having justice by creating participation, self-development on good governance principles and applying moral principles. The evaluation of propriety, feasibility, and utility of guidelines for sustainable leadership development of school administrators were at the highest level in all aspects.

Keywords: The guidelines for development, Sustainable leadership, School administrators

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีความเปราะบาง อ่อนไหว ยากต่อการคาดเดา และไม่ได้มีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล ได้สร้างความท้าทายใหม่สำหรับผู้นำ ซึ่งหากไม่คิดอย่างเป็นระบบและรอบด้าน การแก้ไขปัญหาหนึ่งอาจนำไปสู่การก่อเกิดปัญหาใหม่ที่ซับซ้อนกว่าเดิมก็เป็นได้ แนวคิดเรื่องความยั่งยืนจึงได้ถูกนำมาใช้ กลายเป็นวาระสำคัญระดับโลก กระจายครอบคลุมทั่วทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภารกิจเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ และการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีทิศทางสอดคล้องกับสากลมาโดยตลอด ขณะเดียวกันก็อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย ทั้งบริบทของสังคม ศาสนา วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ได้ซึมซับแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนผ่านโครงการตามแนวพระราชดำริและหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดรัชสมัยของล้นเกล้า รัชกาลที่ 9 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสืบสาน รักษา ต่อยอด มาในรัชกาลที่ 10 รวมถึงปรากฏชัดเจนนขึ้น



ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติระยะยาวฉบับแรกของไทย ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ เกิดเป็นคตินิยมประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทำให้ประเทศไทยและคนไทยมีความยั่งยืนมาได้ตราึงปัจจุบัน แม้จะประสบภาวะวิกฤติทั้งวิกฤติไทยและวิกฤติโลกก็ตาม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562) ภายใต้บริบทดังกล่าว ก่อให้เกิดรูปแบบของการนำที่มืความหลากหลาย ซึ่งการนำที่ยั่งยืนเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญในการแสดงบทบาทผู้นำของผู้บริหาร เพื่อเอาชนะความไม่สมดุลและให้บรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้วยคามยืดหยุ่นและความยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องกำหนดแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืน ผังแนวคิดดังกล่าวไว้ในองค์การ และใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2563)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นผลจากการบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำและการจัดการที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพัฒนาภารกิจหลักขององค์การ เพื่อสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับทุกคน และเน้นการพัฒนาที่สมดุลของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกันก็ช่วยให้องค์การบรรลุการเติบโตและความยั่งยืน (Avery and Bergsteiner, 2011) เช่นเดียวกับ Hargreaves and Fink (2004) ชี้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเกิดขึ้นจากแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะคงอยู่ตราึงเท่าที่อยู่ในตำแหน่ง และภาวะผู้นำจะหายไปเมื่อผู้นำคนดังกล่าวยุติบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร กล่าวได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ตอบโจทยในแง่ของการดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในระยะยาวได้ ดังนั้นกุญแจสำคัญจึงเป็นการสร้างระบบและสภาพแวดล้อมของความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้นำสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและประสบความสำเร็จในวงกว้างได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ Hargreaves and Fink (2012) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่รักษาและพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยายและยั่งยืนสำหรับทุกคน ในวิถีทางที่มีการสร้างผลประโยชน์ หรือการไม่สร้างผลเสียให้กับผู้อื่น ไม่ว่าจะในปัจจุบันหรือในอนาคตก็ตาม ดังที่ผลการวิจัยของ Suriyankietkaew and Avery (2014) พบว่า ความเป็นผู้นำที่ยั่งยืนมีผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในองค์การของบุคลากร และความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนจึงเป็นภาวะผู้นำที่อนุรักษ์และพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยาย และยั่งยืนสำหรับทุกคนในวิถีทางที่สร้างประโยชน์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความสำเร็จในระยะยาวและรักษาสมดุลระหว่างผลลัพธ์ระยะสั้นและผลลัพธ์ระยะยาว ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้อนาคตทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและยั่งยืน ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ยั่งยืน สามารถนำพาองค์การให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์การอื่นได้



อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำที่ยั่งยืนจะส่งผลต่อครูผู้สอน ผู้เรียน บุคคลอื่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์, 2558)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีบทบาทในการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การศึกษาในระดับสูง ข้อมูลจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565-2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ชี้ให้เห็นว่า ยังคงมีสภาพปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในระดับที่ต่ำ โดยพิจารณาได้จากผลการสอบ O-Net สถานศึกษาจึงต้องเร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญของนักเรียนในการเข้าสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ต้องแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างการมีส่วนร่วมในทุกมิติ เพื่อบรรลุผลการดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงเพื่อสนับสนุนและสร้างความยั่งยืนทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และคงอยู่ได้ในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการทำวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำแนวทางไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

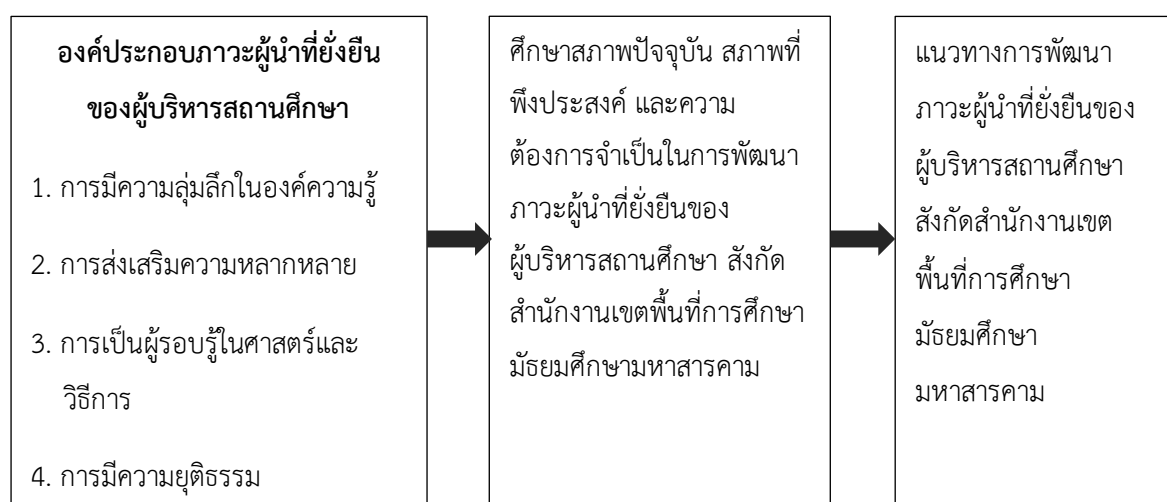
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม



กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีความรู้ในองค์ความรู้ การส่งเสริมความหลากหลาย การเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ และการมีความยุติธรรม (Hargreaves and Fink, 2012; Avery and Bergsteiner, 2011; ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์, 2558; ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ และคณะ, 2559; กรุณา ศรีแสน, 2561; สุนทรีพร อ่ำพลพร, อรสา จรุงธรรม และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ 2564; วสันต์ ศักดา ศักดิ์, 2565; อีระนันต์ โมธรรม, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และเอกลักษณ์ เพียสา, 2566) โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านไปศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้



**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 1,787 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครู จำนวน 1,696 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน (ร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง) และครู จำนวน 272 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน .867 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ .881 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือมากกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

3.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ระดับสภาพปัจจุบัน/ ระดับที่พึงประสงค์
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง



1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) โดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I-D/D : I$ แทนค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์; D แทนค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำที่ยั่งยืน
- 1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert (Likert Type Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่งความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง ตามด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อสรุปในรูปแบบ Qualitative Content Analysis

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์
4.51-5.00	มากที่สุด



3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมความหลากหลาย ($\bar{X}=3.61$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ ($\bar{X}=3.48$) การมีความยุติธรรม ($\bar{X}=3.45$) และ การมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ($\bar{X}=3.40$) ดังผลวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การมีความยุติธรรม ($\bar{X}=4.72$) การมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ($\bar{X}=4.70$) การเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ ($\bar{X}=4.65$) และการส่งเสริมความหลากหลาย ($\bar{X}=4.60$) ดังผลวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ($PNI_{modified}=0.38$) การมีความยุติธรรม ($PNI_{modified}=0.37$) การเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ ($PNI_{modified}=0.34$) และการส่งเสริมความหลากหลาย ($PNI_{modified}=0.27$) ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I – D)/D	ลำดับความ สำคัญของความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีความรู้ลึกในองค์ความรู้	3.40	0.84	ปานกลาง	4.70	0.45	มากที่สุด	0.38	1
2. ด้านการส่งเสริมความหลากหลาย	3.61	0.62	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	0.27	4
3. ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ	3.48	0.79	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด	0.34	3
4. ด้านการมีความยุติธรรม	3.45	0.80	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด	0.37	2
โดยรวม	3.49	0.76	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด	-	-

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.1 การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารเริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้ในความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืน โดยจัดการสัมมนาการพัฒนาที่ยั่งยืนและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน และการศึกษาดูงานในองค์กรที่ผู้บริหารมีความโดดเด่นด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านมีแนวทางดังต่อไปนี้

ด้านการมีความรู้ลึกในองค์ความรู้ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) การพัฒนาให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง โดยการฝึกอบรม (Training) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนา (Conference) ซึ่งจัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือจัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบ Onsite และ Online และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นการเปิดโลกทัศน์ผู้บริหารให้กว้างขึ้น ได้เรียนรู้ทั้งในระดับกว้างและลึก ผ่านหลากหลายช่องทางอย่างต่อเนื่อง



2) การมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเน้นการพัฒนาตนเองโดยปรับเปลี่ยน Mindset เกี่ยวกับการตัดสินใจที่มองการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง (Accuracy) ความสมบูรณ์ครบถ้วน (Completeness) ความเป็นปัจจุบันและทันสมัย (Up-to-date and Timeliness) และสามารถเรียกใช้ได้อย่างทันท่วงที (Immediate Retrieval) โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่น่าเอาเทคโนโลยีมาใช้

3) การมีความรอบรู้ สามารถตอบคำถามในเรื่องที่คนส่วนใหญ่ไม่รู้ ผู้บริหารต้องเฝ้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้รอบรู้ (Scholar) โดยศึกษาอย่างกว้างขวางรอบด้านในประเด็นต่าง ๆ ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี และเป็นผู้ที่รู้ลึก (Specialist) ศึกษาทำความเข้าใจลึก ลงไปในรายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เชื่อมโยงกับการ มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้มีความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับ องค์การภายใต้การนำได้ โดยใช้กระบวนการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง (Self-analysis) การ ปรับปรุงตนเอง (Self-improvement) การฝึกฝนตนเอง (Self-training) และการประเมินตนเอง (Self-evaluation)

ด้านการมีความยุติธรรม แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) การมีความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม โดยเน้นนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ใช้พรหมวิหาร 4 ในการปกครองคน ร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้รางวัลที่เน้นหน่วยงานและลดการให้รางวัล เป็นรายบุคคล

2) การมีความเป็นกลาง เป็นผู้มีเหตุผล มีความรับผิดชอบสูง และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้

3) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์และมีความรอบคอบ โดยตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ และประเมินผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ รวมถึงมีการ กำกับติดตามการปฏิบัติตามแนวทางที่ตัดสินใจอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) การพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาด เพื่อ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถจัดการกับปัญหาเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี ทำได้ โดยจัดลำดับความสำคัญจำเป็นในการใช้ทรัพยากร มีความชัดเจนในเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็น เหตุเป็นผล ใช้คนได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการจัดการกับปัญหา



2) การพัฒนาผู้บริหารในการจัดหาและบำรุงรักษาทรัพยากร การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ทำได้โดยเชื้อเชิญภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความรู้สึกร่วมกัน จัดสรรทรัพยากรโดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญ

3) การรักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือและประสานกับทุกฝ่ายดำเนินงานเพื่อให้บรรลุคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรทุกช่วงวัยทำงานร่วมกัน

ด้านการส่งเสริมความหลากหลาย แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายระดับบุคคล สถานศึกษา และองค์กรประเภทอื่น ผู้บริหารต้องเปิดใจกว้างในการเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี กระตุ้นและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบ

2) ผู้บริหารนำความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มและองค์กร โดยการสร้างการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ และโน้มน้าวให้บุคลากรที่มีความสามารถและความถนัดในแต่ละด้านได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวม ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เช่นเดียวกัน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีความรู้ลึกใน องค์ความรู้	4.73	0.59	มากที่สุด	4.60	0.63	มากที่สุด	4.73	0.59	มากที่สุด
2. ด้านการส่งเสริมความ หลากหลาย	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด



3. ด้านการเป็นผู้รอบรู้ใน ศาสตร์และวิธีการ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการมีความยุติธรรม	4.80	0.63	มากที่สุด	4.60	0.84	มากที่สุด	4.60	0.84	มากที่สุด
โดยรวม	4.78	0.51	มากที่สุด	4.66	0.59	มากที่สุด	4.74	0.56	มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภามหาสารคาม ครั้งนี้ มีประเด็นผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภามหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปราะบาง สร้างความกังวล คาดเดาและเข้าใจยาก จึงนับเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและประสบความสำเร็จในวงกว้างได้อย่างยั่งยืน ดังที่ Avery and Bergsteiner (2011) ชี้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นผลจากการบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนกับความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพัฒนาภารกิจหลักขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับทุกคน และเน้นการพัฒนาที่สมดุลของเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้องค์กรบรรลุการเติบโตและความยั่งยืน

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวม และรายด้าน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ยั่งยืนจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องแท้จริง ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีที่ทุกองค์กรพึงปรารถนา เพราะการที่จะรักษาคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืนแม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารนั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่ไม่ใช่ว่าทำไม่ได้ และประเด็นความยั่งยืนอยู่ในปฏิกิริยาระดับสากล อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาชาติ ด้วย ดังที่ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558) ชี้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่อนุรักษ์และพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยาย มีความสำคัญแผ่กว้างและอยู่นาน เป็นการแบ่งปันความรับผิดชอบที่ไม่ใช้ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรการเงินให้หมดไป และเป็นภาวะผู้นำที่ดูแลและหลีกเลี่ยงผลเชิงลบต่อสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและชุมชน ร่วมการร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความหลากหลายและการคิดสิ่งใหม่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความรู้ลึกในองค์ความรู้ มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอันดับแรก แสดงว่า ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์มีมากที่สุด การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ



ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้รอบ ใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ที่รู้จัก ต้องศึกษาทำความเข้าใจลึกเข้าไปในรายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และต้องตอบในเรื่องที่คนส่วนใหญ่ไม่รู้ได้ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความสำคัญต่อการมองภาพอนาคตระยะยาวขององค์การ กล่าวคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะสร้างข้อได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การปรับตัว และการเข้าถึงโอกาสใหม่ ๆ ได้ดีกว่า ดังที่ วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ทั้งผู้บริหารและครู สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดหรือขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4. การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านมีแนวทางคือ 1) ด้านการมีความรู้ลึกในองค์ความรู้ โดยการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมีความยุติธรรม โดยการสร้างการมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเองตามหลักธรรมาภิบาล การประยุกต์ใช้หลักธรรม 3) ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ โดยการพัฒนาตนเอง การสร้างการมีส่วนร่วม การประสานความร่วมมือ และ 4) ด้านการส่งเสริมความหลากหลาย โดยการพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่าย สร้างการมีส่วนร่วม การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สังคมโลกที่กำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างมากจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความหลากหลายทางสังคมและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องอาศัยแนวทางในการพัฒนาที่มีความหลากหลายในเชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน (Sustainability Change-maker) ดังที่ Ofei-Manu and Didham (2014) และ UNESCO (2017) มีมุมมองไปในทิศทางทำนองเดียวกันว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่แต่ละบุคคลต้องมีความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการจัดระเบียบตนเองในบริบทและสถานการณ์ที่ซับซ้อนต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบทางความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ ความคิด และแรงบันดาลใจ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความสามารถ และทักษะ แรงจูงใจและอารมณ์ ซึ่งภาวะผู้นำที่ยั่งยืนนี้ไม่สามารถสอนได้แต่ต้องได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง โดยได้มาระหว่างการกระทำบนพื้นฐานของประสบการณ์และการไตร่ตรอง

5. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แสดงว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคามได้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแนวทางตามหลักการและกระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และการออกแบบการพัฒนาแนวทาง มีความรัดกุม โดยอาศัยความรู้ที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และมีความโดดเด่นในด้านภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นผลจากการถอดบทเรียนความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นำมาใช้ในการออกแบบวิธีการและกิจกรรม



การพัฒนา สอดคล้องกับ กรุณา ศรีแสน (2561) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยได้พัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจะเกิดขึ้นและเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความต้องการหรือแรงจูงใจจากภายในเป็นหลัก โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีเพื่อใช้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถตระหนักรู้ได้ด้วยตนเองโดยมีกระบวนการและกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพ นอกจากนี้ การเรียนรู้ซึ่งนำมาปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของตัวผู้บริหารเอง ในการเรียนรู้พัฒนาตนเองจนสามารถพึ่งตนเองได้ มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ในระดับกลุ่มโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร การแสดงความคิดเห็น การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ผ่านประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ การมีความยุติธรรม และการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและดำเนินการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าว รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและจัดวางกลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนในทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและการดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองจากหลักสูตรการพัฒนาซึ่งจัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดต่อไป

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ลำดับแรกคือ ด้านการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ รอบรู้ตอบในเรื่องที่คนส่วนใหญ่ไม่รู้ได้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการร่วมพลังกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุความคาดหวังร่วมกัน และองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการบริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญและตรวจสอบกระบวนการจัดการศึกษาในหลักสูตรให้มีความเข้มข้น

1.4 ผลการวิจัยได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก



ที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำแนวทางไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสูงขึ้น

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์และวิธีการ การมีความยุติธรรม และการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม ซึ่งอาจจะเป็นพัฒนาโปรแกรมหรือกลยุทธ์ เพื่อให้ได้เครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารในด้านดังกล่าว

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยและพัฒนา หรือวิจัยปฏิบัติการเพื่อภาวะผู้นำด้านการมีความลุ่มลึกในองค์ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยต่อเนื่องในรูปแบบของการวิจัยและพัฒนาที่เป็นผลจากการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ไปใช้

2.4 ควรทำการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

- กรุณา ศรีแสน. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ธีระนันต์ โมธรรม, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และเอกลักษณ์ เพียสา. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 77-92. <https://doi.org/10.14456/jra.2023.56>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ และคณะ. (2559). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].



- วสันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 50(1), 1-14. <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol50/iss1/9>
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2563). *ระบบการศึกษาต้องเร่งปรับตัวในโลกที่กำลังพลิกผัน*. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2565). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565-2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนทรพิพร อำพลพร, อรสา จรุงธรรม และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2564). สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์บริหาร*, 7(3), 194-208. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/252323>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Avery, G., & Bergsteiner, H. (2011). *Honeybees & locusts: The business case for sustainable leadership*. Allen & Unwin.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2012). *Sustainable leadership*. John Wiley & Sons.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable leadership. *Educational leadership*, 61(7), 8-13. <http://facilitatoru.com/data/guides/SL%20Principles.pdf>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001316447003000308>
- Ofei-Manu, P., & Didham, R. (2014). *Quality education for sustainable development: A priority in achieving sustainability and well-being for all*. Policy brief, Institute of Global Environmental Strategies.
- Suriyankietkaew, S., & Avery, G. (2014). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*, 5(1), 160-173. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGR-02-2014-0003/full/html>



UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*. United Nations Educational. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>



แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Guidelines Development for Promoting Learning Leadership among Teachers in Bangkok Metropolitan Administration Schools

ปัทมา รุปสุวรรณกุล¹ นันทนา ชวศิริกุลทอล² อัจฉรา ประเสริฐสิน³ นิษรา พรสุริวงษ์⁴ ธิตีรัตน์ รอดทอง^{5*}

Patthama Rupsuwankul¹ Nantana Chavasirikultol² Ujsara Prasertsin³ Nisara Porsurivong⁴ Thitirat Rodthong^{5*}

(Received: 2024-12-17; Revised: 2025-04-01; Accepted: 2025-05-21)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 439 คน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประเมินความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่ามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.265) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย=4.229) สำหรับผลความต้องการจำเป็น องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) มีค่ามากที่สุด (PNImodified=0.098) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 6 การบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (Integration for Instructional Development) (PNImodified=0.096) และ 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนวิชาชีพ ครูสร้างเครือข่ายผู้นำการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี การจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพ การใช้โค้ชผู้เชี่ยวชาญหรือครูรุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีใช้

¹ รองอธิการบดีอาวุโส มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

⁴ อาจารย์สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

⁵ อาจารย์สาขาวิชาการการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

* Corresponding Author: thitirat.ro@northbkk.ac.th



เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทันสมัย กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีการดำเนินงานทั้งระดับบุคคล ระดับโรงเรียน ระดับองค์กรและนโยบาย ตลอดจนระดับสังคมภาพรวมต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, แนวทางการส่งเสริม, ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้, ครู, โรงเรียน

Abstract

This research aimed to 1) study the characteristics and priority needs of learning leadership among teachers in Bangkok Metropolitan Administration Schools, and 2) study the guidelines to promoting learning leadership among teachers in Bangkok Metropolitan Administration Schools. A mixed-methods research approach was employed. The 1st sample group was 439 teachers Obtained through purposive sampling from Bangkok Metropolitan Administration Schools and the 2nd group was seven experts. The research instruments included a learning leadership assessment scale and an in-depth interview form. The data were analyzed by priority needs assessment and content analysis. The findings revealed that 1) the characteristics of learning leadership among teachers showed team learning as the highest-rated on the 1st component (mean=4.265), followed by self-directed learning on the 5th component priority (mean=4.229). The priority needs assessment indicated the highest need in higher-order thinking on the 4th component ($PNI_{modified}=0.098$), followed by integration for instructional development on the 6th component ($PNI_{modified}=0.096$). For 2) the guidelines to promote learning leadership of those were as following, the study highlighted the importance of collaborative learning through professional learning communities, establishing teacher networks to share best practices, conducting training programs and potential development, utilizing expert coaches and senior teachers as mentors, learning through technology by using modern digital platforms, and promoting school-wide activities to foster a learning culture. These strategies should be implemented on individual, school, organization, policy, and society in all levels.

Keywords: Priority Needs, Guidelines to promote, Learning Leadership, School, Teachers



บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างอย่างรวดเร็วมาก ตั้งแต่เรื่องของการปฏิวัติเทคโนโลยี ดิจิตอล (Digital Disruption) ไปจนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) หลายสิ่งหลายอย่างทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผุดขึ้นมามากมาย แม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงานทั้งหลายที่ก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสมสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การศึกษาทำให้มนุษย์มีองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นไม่มีปัญหา และในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ หรือเกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป ทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญด้านการศึกษาและให้สิทธิพื้นฐานที่สำคัญในเรื่องของความเท่าเทียมและพยายามให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐ และโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “การสร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และครอบคลุมการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน Ensure Inclusive and Quality Education for and Promote Lifelong Learning” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่อย่างไรก็ตาม การนำกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักให้กับผู้คนในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในทางกลับกันการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา สามารถนำมาปรับใช้ในบริบทการศึกษาไทยที่ยังอยู่ในช่วงพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น นับว่าเป็นเรื่องที่ทำหายอย่างยิ่ง (วสันต์ เต็งกวน และกิตติชัย สุธาสิโนบล, 2564)



ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของครู ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่เพียงการถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียน แต่ยังต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำที่สามารถสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน แนวคิดนี้ถือเป็นการขยายบทบาทของครูในฐานะผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Leithwood et al., 2020) ครูที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้แก่ทั้งนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดจากการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้และการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ และเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบริบท เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน หรือการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Fullan, 2021)

อีกหนึ่งบทบาทสำคัญของครูที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้คือการส่งเสริมความร่วมมือ (Collaboration) ในโรงเรียน ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้บริหาร ผ่านการจัดกิจกรรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน ตัวอย่างหนึ่งคือการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถแบ่งปันประสบการณ์การสอนและร่วมกันแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood et al., 2020) นอกจากนี้ ครูยังมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยที่จะตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น และเรียนรู้จากความผิดพลาด เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มักออกแบบกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น การทำโครงงานกลุ่ม หรือกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน (Fullan, 2021) ดังนั้น ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีและความต้องการทางการศึกษามีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ครูที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้สามารถนำหลักการของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาและเตรียมนักเรียนให้พร้อมเผชิญความท้าทายในอนาคต (Leithwood et al., 2020; Fullan, 2021)

ซึ่งในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังคงพบปัญหาว่าครูจำนวนมากขาดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นผ่านข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การขาดแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน และการขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผ่านเครือข่ายวิชาชีพ (Kachnoor, 2020) นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังคงยึดติดกับรูปแบบการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก



มากกว่าการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ซึ่งทำให้ขาดบทบาทในการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน (Leithwood et al., 2020) ข้อจำกัดดังกล่าวอาจเกิดจากการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ข้อจำกัดด้านเวลา และการขาดทรัพยากรทางการศึกษา เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือโอกาสในการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (Professional Learning Communities: PLCs) (DuFour & Fullan, 2021)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และค้นหาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครของครูผู้สอน รวมถึงการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะและประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 439 คน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบตอบสองคู่ (Duel-response Format) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ องค์กรประกอบที่ 1 มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์กรประกอบที่ 2 มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์กรประกอบที่ 3 มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์กรประกอบที่ 4 มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์กรประกอบที่ 5 มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์กรประกอบที่ 6 มี 4 ตัวบ่งชี้ รวม 22 ตัวบ่งชี้ โดยที่ 1 ตัวบ่งชี้ มี 3 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 66 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้ Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงเพื่อให้ได้คะแนนมาตรฐาน (สุมิตล ว่องวานิช, 2562) มีสูตรคำนวณดังนี้



$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority needs index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of success)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นครูโรงเรียนที่มีผลงานและมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 คน การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และหาข้อสรุปร่วม (Common Conclusion)

การหาคุณภาพเครื่องมือ ของการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ด้วยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Review) 5 คน ได้ค่า IOC = 1.00

สำหรับการหาค่าความเที่ยง (Reliability) จากการทดลองใช้กับครูที่อยู่ในกลุ่มประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน พบว่า Cronbach's Alpha แต่ละองค์ประกอบมีค่าดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Shared Team learning) $\alpha = 0.904$ องค์ประกอบที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา (The Educational Environment Management) $\alpha = 0.931$ องค์ประกอบที่ 3 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Innovation and Technology learning) $\alpha = 0.965$ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) $\alpha = 0.965$ องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) $\alpha = 0.964$ และองค์ประกอบที่ 6 การบูรณาการงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Integration for Learning Management) $\alpha = 0.955$

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะและประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่ามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.265) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย=4.229) องค์ประกอบที่ 3 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย=4.197) องค์ประกอบที่ 2 การจัดการ



สภาพแวดล้อมทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=4.175) องค์ประกอบที่ 6 การบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย=4.172) และองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการคิดขั้นสูง มีค่าน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.170)

1.2 การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในปัจจุบันและที่ควรจะเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) คำนวณจากค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) มีดังนี้

ลำดับ 1 เทียบแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการคิดขั้นสูง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}=0.098$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 6 การบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($PNI_{modified}=0.096$) องค์ประกอบที่ 3 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ ($PNI_{modified}=0.094$) องค์ประกอบที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ($PNI_{modified}=0.093$) องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{modified}=0.088$) องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified}=0.073$)

ลำดับ 2 เทียบกันทั้งหมด 66 ข้อ สำหรับ 5 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่ 60 ฉันเผยแพร่สะท้อนผลของการทำวิจัย ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อได้ และข้อที่ 34 ฉันมีความชำนาญในการดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}=0.125$) รองลงมาคือ ข้อที่ 24 ฉันมีเครือข่ายที่ดีทั้งในชุมชน ผู้ปกครอง หรือองค์กรภายนอกอื่นที่ต้องทำงานด้วย เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์ ($PNI_{modified}=0.124$) ข้อที่ 8 ฉันมีเครือข่ายการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($PNI_{modified}=0.122$) ข้อที่ 35 ฉันสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ($PNI_{modified}=0.118$)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

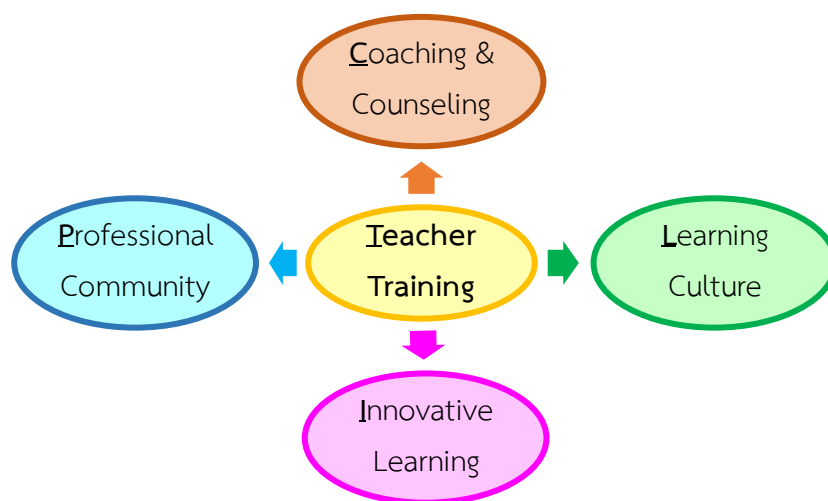
รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) สรุปได้ดังนี้ 1) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนวิชาชีพ ครูสร้างเครือข่ายผู้นำการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี วางแผนการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง ทำการสอนร่วมกันกับเพื่อนครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพ เน้นการพัฒนาทักษะผ่านการลงมือทำจริงและการปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริง โดยเนื้อหาหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้นำด้านการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตร การวางแผนการสอน และการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3) การใช้โค้ชผู้เชี่ยวชาญหรือครูรุ่นพี่ที่เป็นพี่เลี้ยง เน้นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความมั่นใจผ่านคำแนะนำและการติดตามผลอย่างใกล้ชิด โค้ชผู้เชี่ยวชาญช่วยแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะและวิธีการแก้ปัญหา ครูรุ่นพี่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อ



สนับสนุนครูรุ่นน้องหรือผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นในสายวิชาชีพ โดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน และการพัฒนาวิธีการสอน 4) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทันสมัย โดยแพลตฟอร์มออนไลน์หลักสูตร E-learning สัมมนาออนไลน์ เพื่อสร้างความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การบริหารชั้นเรียน 5) กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ครูมีโอกาสออกแบบ ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน นำผลงานของตน เช่น แผนการสอน โครงการ หรือสื่อการเรียนรู้ มาแสดงและอภิปรายร่วมกัน

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลายแนวทางที่ต้องใช้ร่วมกันคือการใช้ระยะเวลาในการพัฒนาครูด้วยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) แนวทางในระดับบุคคล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 2) แนวทางในระดับโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างครูและผู้บริหาร ตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ 3) แนวทางในระดับองค์กรและนโยบาย ควรจัดงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาครู ออกแบบระบบประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ สนับสนุน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อแบ่งปันความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี 4) แนวทางในระดับสังคม การดึงดูดชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการพัฒนาครู สร้างกิจกรรมที่ให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ในชุมชน

การนำแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาครู สามารถดำเนินการได้ผ่านขั้นตอนที่เป็นระบบ โดยเน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ควบคู่กับการนำเทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสมเข้ามาสนับสนุน สามารถสรุปเป็นคำว่า "T-CLIP เปรียบเสมือนการทำลิปไว้ ทำสัญลักษณ์ไว้ เพื่อเป็นแนวทางให้เห็นการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู



รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพครู (Teacher Training) คือ การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) หรือการสร้างนวัตกรรมในห้องเรียน มีเทคนิคที่สนับสนุน คือ การใช้ Problem-Based Learning (PBL) ให้ครูแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลองหรือกรณีศึกษา การใช้ Learning by Doing ให้ครูทดลองนำแนวทางที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในบริบทจริง

2. การโค้ชและการให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) คือ การจับคู่ครูรุ่นพี่หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่ โดยเน้นพัฒนาทักษะและภาวะผู้นำ มีเทคนิคที่สนับสนุน คือ การใช้ GROW Model (Goal, Reality, Options, Will) ช่วยให้ครูวางเป้าหมายและดำเนินการตามแผนที่กำหนด การใช้ Peer Observation ให้ครูแลกเปลี่ยนบทบาทในการสังเกตและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) คือ การส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้หรือการนำเสนอผลงาน มีเทคนิคที่สนับสนุน คือ การใช้ Storytelling: ให้ครูแชร์ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การใช้ Appreciative Inquiry (AI): เน้นการระบุจุดแข็งและสิ่งที่ดีของครู เพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

4. การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovative Learning) คือ การนำเทคโนโลยี แพลตฟอร์ม E-learning เช่น Google Classroom หรือ Microsoft Teams มาใช้ในการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง มีเทคนิคที่สนับสนุน คือ การใช้ Flipped Training ให้ครูเรียนเนื้อหาทางออนไลน์ล่วงหน้า และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงลึกระหว่างการอบรม การใช้ Gamification ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบเกม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

5. การสร้างชุมชนวิชาชีพ (Professional Community) คือ การส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาแผนการสอน แลกเปลี่ยนปัญหา (PLC) แบ่งปันนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในชั้นเรียน มีเทคนิคที่สนับสนุน คือ การใช้ Reflective Practices ส่งเสริมให้ครูเขียนบันทึกสะท้อนความคิดหลังการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง การใช้ Action Research สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และแก้ปัญหา

การนำแนวทางไปใช้นั้นจะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับ (1) บริบทของโรงเรียน ปรับรูปแบบและแนวทางให้เหมาะสมกับขนาดและทรัพยากรของโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กอาจเน้นการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น (2) ความพร้อมของครู ต้องประเมินความพร้อมของครู ทั้งในด้านทักษะพื้นฐาน ความสนใจ และความเข้าใจในภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและจัดหาแหล่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนา และ (4) การติดตามและประเมินผล ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินความก้าวหน้าของครู หรือการเก็บข้อมูลจากนักเรียนเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางการเรียน



การส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูต้องพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งในเชิงสนับสนุนและขัดขวาง โดยมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

ด้านปัจจัยสนับสนุน (1) การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงนโยบายและวัฒนธรรมในโรงเรียน แนวทางการดำเนินการคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวก เช่น จัดหาเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาครู การกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจให้ครู (2) ทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ กรุงเทพมหานครและโรงเรียนควรจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์ดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ แนวทางการดำเนินการคือ การจัดงบประมาณสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับครู การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (3) การมีเครือข่ายวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนวิชาชีพสามารถช่วยแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางการดำเนินการคือ การสนับสนุนให้ครูจัดตั้งหรือเข้าร่วมเครือข่าย PLC การส่งเสริมการวิจัยร่วมกันระหว่างครู การจัดการประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ (4) การพัฒนาทักษะของครู (Capacity Building) ผู้มีบทบาทคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน แนวทางการดำเนินการคือ การจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านโปรแกรมโค้ชชิ่งหรือเมนทอริ่ง การสร้างระบบประเมินผลที่เน้นการพัฒนาทักษะ และ (5) แรงจูงใจในอาชีพ ครูเองและผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง แนวทางการดำเนินการคือ การให้การยกย่องและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำโดดเด่น การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านปัจจัยขัดขวาง (1) ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ครูบางคนอาจรู้สึกไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองหรือขาดความสนใจในการพัฒนา แนวทางการบริหารคือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง (2) ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน ครูมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการพัฒนาตนเอง แนวทางการบริหารคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับสมดุลงานสอนและงานอื่น ๆ การจัดตารางเวลาพิเศษสำหรับการพัฒนาอย่างชัดเจน (3) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การขาดงบประมาณหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในโรงเรียน แนวทางการบริหารคือ กรุงเทพมหานครควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม การส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือองค์กรต่าง ๆ (4) ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย นโยบายการศึกษาบางครั้งไม่มีความต่อเนื่องหรือขาดการสนับสนุนระยะยาว แนวทางการบริหารคือ กระทรวงศึกษาธิการควรออกนโยบายที่ชัดเจนและยั่งยืน การติดตามและประเมินผลนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ที่ควรมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการปัจจัย ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทหลักในการนำแนวทางไปปฏิบัติและจัดการทรัพยากร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน (2) กรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและงบประมาณ สนับสนุน



การอบรมและพัฒนาศักยภาพของครู (3) ครูผู้สอน เป็นผู้ปฏิบัติและนำภาวะผู้นำไปใช้ในห้องเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ และ (4) ชุมชนและผู้ปกครอง ให้สนับสนุนโรงเรียนในแง่ทรัพยากรและแรงจูงใจ

แนวทางการดำเนินการโดยรวม คือ (1) การจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำในระดับโรงเรียน โรงเรียนควรมีแผนพัฒนาภาวะผู้นำที่ครอบคลุมทั้งครูและบุคลากรอื่น ๆ (2) การสร้างระบบติดตามและประเมินผลติดตามความก้าวหน้าของครูในด้านภาวะผู้นำ ประเมินผลด้วยเกณฑ์ที่สะท้อนความสามารถจริง (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และ (4) การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล การยกย่องผลงาน หรือการจัดแสดงผลงานของครู ซึ่งการบริหารจัดการปัจจัยสนับสนุนและบริหารจัดการปัจจัยขัดขวางต้องทำควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างยั่งยืนและมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมในระยะยาว

อภิปรายผล

1. การศึกษาคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยเรียงลำดับคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ด้านการบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และด้านกระบวนการคิดขั้นสูง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูแลกเปลี่ยนความรู้ และการร่วมกันแก้ปัญหาในชั้นเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน มีการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต รวมถึงการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สอดคล้องกับ Katarzyna (2020) กล่าวว่า การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน บุคคลที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ทั้งในด้านการดำเนินงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อสรุปจากการปรึกษาหารือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยใช้การนำความรู้ประสบการณ์ของครูและผู้เรียน แห่ลงเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกห้องเรียน เพื่อมาสู่การพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ รัตนนา เลิศวิชัย (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team-based Learning: TBL) เป็นกลยุทธ์การสอนที่เน้นการทำงานร่วมกันของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะผ่านการแลกเปลี่ยน



ความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในกลุ่ม ในบริบทของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู (Teacher Leadership) การนำ TBL มาใช้สามารถส่งเสริมบทบาทของครูในการเป็นผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน ครูที่มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้จะมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนในทีม

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาค้นคว้าโดยใช้ความสามารถของบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด สอดคล้องกับ Knowles (2020) กล่าวว่า ครูสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตผ่านการศึกษาด้วยตนเอง เช่น การเข้าร่วมการฝึกอบรมออนไลน์ การอ่านงานวิจัย หรือการใช้แหล่งข้อมูลจากเครือข่ายการศึกษาออนไลน์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำและทักษะการสอนที่ทันสมัย

ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ ครูนำสื่อหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม การใช้นวัตกรรม (Innovation) และเทคโนโลยี (Technology) ในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ Bates (2021) กล่าวว่า ครูสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เครื่องมือดิจิทัล หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน

ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ครูให้บริการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการบริบทในองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำที่จะต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกด้านการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับ Jensen (2020) กล่าวว่า การเรียนรู้ช่วยให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านการบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลงานด้านต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การตั้งเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Beers (2020) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชา ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในบริบทที่หลากหลายและเป็นประโยชน์



ด้านกระบวนการคิดขั้นสูง ความสามารถและความชำนาญในการดำเนินการคิดที่ซับซ้อน เพื่อให้ได้คำตอบหรือบรรลุลักษณะประสงคที่ต้องการ ทักษะการคิดเป็นทักษะทางปัญญาที่ใช้กระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สอดคล้องกับ Costa & Kallick (2021) กล่าวว่า การคิดวิพากษ์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หรือการสร้างทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ในบางโรงเรียนยังคงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบที่มีประเด็นที่เหมาะสมและมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการคิดขั้นสูง เนื่องจากครูสามารถใช้ทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อบรรลุลักษณะประสงคที่ต้องการและค้นหาคำตอบที่เหมาะสม ทักษะการคิดเป็นทักษะทางปัญญาที่ใช้กระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดและการวิเคราะห์ จะช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและตระหนักรู้ถึงสิ่งที่หลักสูตรต้องการให้นักเรียนได้รับ เพื่อนำไปใช้ในการแสวงหาคำตอบ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Facione (2020) กล่าวว่า ครูสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายในห้องเรียนได้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้กลยุทธ์และเทคนิคที่ซับซ้อนมากขึ้นในการออกแบบการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การตั้งค่าเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการวิจัยในชั้นเรียน และมีลำดับขั้น เป็นเทคนิควิธีการบูรณาการงานต่างๆ กับการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Beers (2022) กล่าวว่า การบูรณาการการเรียนการสอนทำให้ครูสามารถนำความรู้จากหลากหลายสาขาวิชามารวมกันเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับโลกจริง การเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ช่วยให้นักเรียนเห็นภาพรวมและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาจริงในชีวิตประจำวันได้ ส่วนองค์ประกอบที่มีประเด็นที่เหมาะสมและมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเห็นได้ว่า แม้จะเป็นองค์ประกอบที่มีประเด็นที่เหมาะสมและมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมพัฒนา เนื่องจากยังมีความสำคัญในด้านการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของครูในการบูรณาการความรู้และทักษะจากหลายแหล่งเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง การบูรณาการงานยังเป็นการพัฒนาให้ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน สอดคล้องกับ กนกวรรณ ฉัตรแก้วและศรีสมร พุ่มสะอาด (2562) ได้กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้มีลักษณะของการให้ความรู้จากครูผู้สอนเป็นผู้ส่งสาร ผู้เรียนเป็นผู้รับสารเปรียบเสมือนการสื่อสารทางเดียว ถือได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีทางการสื่อสารเข้ามาประยุกต์ใช้สร้างกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะการสื่อสารแบบสองทางกล่าวคือ ผู้เรียน



สามารถแสวงหาความรู้ ผู้สอนเปลี่ยนจากผู้ให้ความรู้เป็นผู้คอยชี้แนะ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้เป็น การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้แสวงหาและคัดกรองความรู้ได้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษาคุณลักษณะและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูควร แลกเปลี่ยนความรู้ ร่วมกันแก้ปัญหาในชั้นเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน มีการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต รวมถึงการเรียนรู้เชิง บูรณาการเพื่อสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงต่อไป

1.2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียน และทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาที่ขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบริบทที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาครูจากโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน รวมถึงโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดทาง เศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของครูแต่ละกลุ่ม

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อระบุปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ แห่งการเรียนรู้ของครู ด้านวัฒนธรรมองค์กร บทบาทของผู้บริหาร หรือปัจจัยด้านนโยบาย

2.3 ควรมีการศึกษาติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครูหลังจากดำเนินการตาม แนวทางที่เสนอ เพื่อประเมินผลกระทบและความยั่งยืนของการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ฉัตรแก้ว และศรีสมร พุ่มสะอาด. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(1), 136-151.



- วสันต์ เต็งกวน และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). มุมมองการศึกษาไทย: ทำอย่างไรให้ไปสู่ความสำเร็จ. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2), 1–13. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/248375>
- รัตน์ดา เลิศวิชัย. (2564, 21 สิงหาคม). การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของครู. *Anyflip*. <https://anyflip.com/bwsoc/zmux/basic>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรึกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Bates, T. (2021, October 10). *Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning*. Tony Bates Associates Ltd. <https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/221>.
- Beers, S. Z. (2020). 21st-century skills: Preparing students for their future. *Education Digest*, 76(1), 8–12. https://www.researchgate.net/publication/271994863_21st_Century_Skills_Prepere_Students_for_the_Future
- Costa, A. L., & Kallick, B. (2021). *Developing minds: A resource book for teaching thinking*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Facione, P. A. (2020). *Critical thinking: What it is and why it counts*. Insight Assessment.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass. https://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2016/06/14_The-Principal-Handout_Spring-Summer.compressed.pdf
- Jensen, E. (2020). *Teaching with the brain in mind* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development. https://pubhtml5.com/ikxxx/jomz/TEACHING_WITH_THE_BRAIN_IN_MIND_Edition_%28_PDFDrive_%29/
- Koziol-Nadolna, K. (2020). The role of a leader in stimulating innovation in an organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 1-18. <https://www.mdpi.com/2076-3387/10/3/59/pdf>.
- Knowles, M. S. (2020). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Association Press.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40, 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>



รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

A Teacher Development Model in Learning Management Focusing on 21st - century Skills Using the Mentoring Supervision Process along with the Professional Learning Community of Thesaban 1 School (Wat Thewsangkham) under the Royal Patronage of the Supreme Patriarch

ทิพย์วรินทร์ ภัทธารดิษฐ์^{1*}

Thipvarin Pattatorndisakul^{1*}

(Received: 2025-02-25; Revised: 2025-04-16; Accepted: 2025-05-21)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบ และ 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาครู ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 43 คน กลุ่มตัวอย่างในการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 248 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม คู่มือการดำเนินงาน แบบประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test Dependent Sample และการพรรณนาวิเคราะห์

¹ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

¹ Deputy Director of Educational Institution, Thesaban School No. 1 (Wat Thewsangkham) under the Royal patronage of the Supreme Patriarch, Kanchanaburi Municipality

* Corresponding Author: thitirat.ro@northbkk.ac.th



ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานสภาพการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.53$) และความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.62$) โดยมีดัชนีความต้องการโดยรวม $PNI_{modified} = 0.585$ 2) ผลการพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบและกลไก 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้โดยวิธีดำเนินงาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนที่ 4 การประชุมชี้แนะและปรับปรุงการสอน ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบ พบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 1.16$) และส่งผลให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.75$)

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21, การนิเทศแบบชี้แนะ, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This research was focused on research and development with the following objectives: 1) to study the basic information 2) to develop the teacher development model for learning management that focusing on 21st-century skills by using the mentoring supervision process with the professional learning community 3) to study the result of the model conduction, and 4) to assess the satisfaction to the model. The target group for teacher development included 43 teachers. The sample group for assessing 21st-century skills consisted of 248 primary school students from grades 1 to 6 in the first semester of the 2024 academic year, selected through stratified random sampling technique. The tools used in the researched were questionnaires, interviews form, focus group discussions, operation manuals, teacher competence for learning management focusing on 21st-century skills assessment forms, assessment forms for 21st-century skills of students, and questionnaires on satisfaction



with the model. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis testing was with t-test (Dependent Samples), and descriptive analysis.

The results of the research showed that, 1) the basic information on the working environment in learning management that focusing on 21st-century skills of Thesaban 1 School (Wat Thewasangkharam) under the patronage of the Supreme Patriarch was at a moderate level in overall ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.53$) and the need for teacher development in learning management that focusing on 21st-century skills of which as a whole was at high level ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.62$) with the overall need index PNI Modified = 0.585, 2) the result of the development of the teacher development model in learning management focusing on 21st-century skills using the mentoring process with the professional learning community found that the academic administration model consisted of 6 components as following: 1) principles 2) objectives 3) work system and mechanisms 4) work process 5) evaluation guidelines and 6) conditions of the model implementation. The work process was divided into 4 steps including: 1) preparation 2) teaching observations 3) data collection and analysis and 4) guidance meeting and improvement of teaching. The result of assessing the quality of the model by the experts found that the quality was at the highest level in overall, 3) the study of working process based on the model found that teachers were capable in learning management focusing on 21st-century skills at the highest level ($\mu = 4.51$, $\sigma = 1.16$) and effecting to the students having significantly higher 21st-century skills at the .01 level, and 4) the results of the evaluation of the satisfaction with the model were at the highest level in overall ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.75$).

Keywords: Teacher development model, Learning management on 21st-century skill, Mentoring suggestion, Professional learning community



บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันถือว่าเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ได้แก่ มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยวิถีแบบเดิมถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบ วิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย และทุกคนต้องปรับตัวให้ข้ามผ่านวันเวลาที่แปรผันเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และต้องยืนหยัดอยู่ให้ได้ในสังคมสมัยใหม่ พัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคต ช่างหน้าให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง สังคมที่โลกเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง ทั้งด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในอดีตได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้และนวัตกรรม และไม่ว่าจะหันไปทางใด ก็ จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตแทนการใช้แรงงานแบบเดิม (ณัฐวัฒน์ ล่องทอง, 2565) ดังนั้น ทุกประเทศจึงจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี แม้ว่าความรู้ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่เคยจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในหลักสูตรดั้งเดิมจะมีความสำคัญมากเพียงใด แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกยุคศตวรรษที่ 21 และในปัจจุบันการเรียนรู้เนื้อหาสาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าและคิดค้นด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้เกิดทักษะการค้นหาคำความรู้ โดยบทบาทครูเป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

แนวทางของการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการเรียนรู้จากการเน้นเนื้อหาสาระแกนกลางที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เปลี่ยนไปสู่การมุ่งเน้นเรียนรู้จากการคิดค้นและค้นคว้าของนักเรียนจากแหล่งความรู้ที่ทันสมัย โดยครูช่วยชี้แนะวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ใน 3 ทักษะที่สำคัญ คือ (1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (2) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยมีกรอบการพัฒนาทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ทักษะ 3R x 8C ทักษะ 3R ได้แก่ 1) Reading (อ่านออก) 2) (W) Riting (เขียนได้), และ 3) (A) Rithematics (คิดเลขเป็น) ทักษะ 8C ได้แก่ 1) Critical Thinking and Problem Solving คือ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ไขปัญหาได้ 2) Creativity and Innovation คือ การคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดเชิงนวัตกรรม 3) Cross-cultural Understanding คือ ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม 4) Collaboration Teamwork and leadership คือ ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะความเป็นผู้นำ



5) Communication Information and Media Literacy คือ มีทักษะในการสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ
 6) Computing and IT Literacy คือ มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี 7) Career and Learning Skills คือ มีทักษะอาชีพและการเรียนรู้ 8) Compassion คือ มีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนคือความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันยังพบปัญหาด้านการเรียนการสอนที่ครูยังเน้นจัดการเรียนการสอนตามตำรา จนเวลาเรียนไม่เพียงพอในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ประจำปีการศึกษา 2565 (เทศบาลเมืองกาญจนบุรี, 2565) สรุปว่าปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสังเกตได้จากผู้เรียนยังขาดกิจกรรมการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนยังมีน้อย สะท้อนถึงปัญหาที่พบสำหรับครูผู้สอนที่เห็นได้ชัดเจนนี้อาจเป็นปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน โดยครูยังเน้นการถ่ายทอดความรู้ตามหนังสือตำรามากเกินไป ไม่กล้าคิดค้นและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพราะครูกังวลว่าถ้าสอนนอกเหนือจากตำราแล้วนักเรียนจะทำข้อสอบไม่ได้ ทำให้คุณภาพของสถานศึกษาตกต่ำในสายตาของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น ข้อกังวลดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องนำมาพิจารณาหาทางแก้ไขให้ครูมีความมั่นใจและมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติโดยปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้มุ่งเน้นพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาครูให้มีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาความสามารถของครูมีหลายวิธีการ ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ และจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย ดังเช่น กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศ โดยเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร เป็นไปเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยเป็นการแบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน จัดเวทีทางวิชาการเพื่อหาผลงานที่เป็นวิธีการที่เป็นเลิศ สำหรับจัดการศึกษาและนำผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเพื่อเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในเครือข่ายและนำเผยแพร่ทั่วไป ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมคิดร่วมทำงานอย่างมืออาชีพ (อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ, 2552) ซึ่งแนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับการพัฒนาครูโดยการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นการรวมกันของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ เป็นแนวทาง



การดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้น ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007; วิจารณ์ พานิช, 2555) การร่วมมือกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มร่วมด้วยช่วยกันหลายฝ่าย หลายระดับ เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการประกาศเป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันตั้งแต่วาระระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน เมื่อมาที่โรงเรียนผู้บริหาร ครู นักการศึกษาต้องวางแผนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์และค่านิยม การเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันเทคนิคการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน โดยสร้างเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครู มองประโยชน์ส่วนรวมเพื่อเกิดผลประโยชน์กับเด็กนักเรียนให้มากที่สุด โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดค่านิยมร่วมกัน 2) การวางแผนเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) การสร้างความร่วมมือของครูในการทำงานร่วมกัน 4) การร่วมกันชี้แนะในการพัฒนางาน และ 5) การร่วมกันสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (2554) กล่าวว่า การสร้างโอกาสที่จะประสบความสำเร็จให้แก่นักเรียน จะต้องปรับเปลี่ยนโรงเรียนและเขตการศึกษาของตนให้กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทำให้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุด การสอนทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมมือกันทำงาน แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และผลงานทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับการปฏิบัติในห้องเรียน จัดระบบโรงเรียนให้กลายเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูที่สามารถสร้างห้องเรียนตามโมเดลที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้ได้ดีที่สุดและกระตุ้นให้นักการศึกษาสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทั้งการสื่อสารแบบตัวต่อตัว การสื่อสารผ่านโลกเสมือนหรือทั้งสองแบบผสมกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายให้การจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และมีสมรรถนะที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน และชุมชน ตลอดจนได้แนวทางในการพัฒนาทางการศึกษาของชาติต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู จากการทำตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงาน ออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดำเนินการวิจัยระหว่าง วันที่ 8 มกราคม – 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1.1 การศึกษาดัชนีความต้องการ (PNI modified) ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการ



เรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .31 - .84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยและคำนวณหาดัชนีความต้องการ (PNI modified)

1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ โรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการบริหารวิชาการ (Best Practice) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลทองผาภูมิ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 5 (กระดาศไทยอนุเคราะห์) จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ด้านการบริหารวิชาการ (Best Practice) เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ด้านการบริหารวิชาการ (Best Practice) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำเสนอโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดำเนินการวิจัยระหว่าง วันที่ 1 มีนาคม ถึง 30 เมษายน พ.ศ. 2567 ดังนี้

2.1 การสร้างรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ บุคลากรของสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จำนวน 43 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ 1) วาระการประชุม และแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 2) แบบวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ตามกระบวนการจัดทำรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสร้างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นำเสนอโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2 การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา



ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือการนิเทศ จำนวน 4 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และอำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบไปทดลองใช้ ระยะเวลา 1 ภาคเรียน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบเป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 ตุลาคม 2567 แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 การศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู เป็นการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ไปทดลองใช้และประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบไปใช้ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดำเนินการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาแต่งตั้ง มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .27 - .85 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .87 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบ มีกระบวนการวิจัยดังนี้ 1) ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 703 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 248 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง



ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 - .82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .81 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยสถิติ t-test Dependent Sample

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยระหว่าง วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 15 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ดังนี้

4.1 การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.2 การสะท้อนผลการปฏิบัติในการนำการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ไปทดลองใช้โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสะท้อนผลการทดลองใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตัวแทนชุมชน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาที่พบในการทดลองใช้ ข้อคิดเชิง การบริหารงาน วิชาการ การปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.53$) และความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.62$) โดยมีดัชนีความต้องการโดยรวม $PNI_{modified} = 0.585$ เมื่อเรียงลำดับดัชนีความต้องการ ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($PNI_{modified} = 1.024$) ด้านการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.720$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.608$) ด้านการวางแผนและพัฒนา การส่งเสริมทางวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.576$) ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{modified} = 0.542$) และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ($PNI_{modified} = 0.369$) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1.1) หลักการนิเทศแบบชี้แนะ 1.2) หลักการพัฒนาบุคลากรด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 1.3) หลักการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนในการดำรงชีวิตและทำงานในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ และ 2.2) เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

3) ระบบและกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3.1) ระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมีกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน วิทยากรในชุมชน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน 3.2) ระบบการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งมีกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน 3.3) ระบบการบริหารงานนิเทศภายใน ซึ่งมีกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน



4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การประชุมสร้างความเข้าใจ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และประโยชน์ของการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(2) การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีครูผู้สอนที่มีความสนใจและความต้องการเหมือนกันร่วมกันเป็นสมาชิกของชุมชนในการพัฒนาตนเอง

(3) การกำหนดเป้าหมาย เป็นการสนทนากลุ่มย่อยร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการนิเทศ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่มี โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ครูผู้สอน และชุมชน

(4) วางแผนการดำเนินงาน โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 และวางแผนดำเนินงานนิเทศภายใน โดยกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การสร้างความสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในการทำความรู้จักกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การนิเทศ (Coach) และผู้รับการนิเทศ (Coachee) โดยเน้นความเป็นกันเอง การไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน

(2) การสำรวจสภาพปัญหาร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การฟังอย่างตั้งใจ และการสังเกต

(3) การกำหนดผลลัพธ์การพัฒนาร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

(4) การวางแผนการสังเกตการสอน เป็นกิจกรรมที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันวางแผนการพัฒนา โดยกำหนดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน การศึกษาค้นคว้า การเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดี การศึกษาดูงาน และการอบรม

(5) การดำเนินการสังเกตการสอน เป็นกิจกรรมที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ร่วมกันดำเนินการตามแผนการพัฒนา โดยมี Coach ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง

(6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสมาชิกในกลุ่มของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการพัฒนา โดยมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

(7) การติดตามความก้าวหน้า เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารในการติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมผลงาน

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการกำหนดกิจกรรมให้ครูแต่ละกลุ่มที่ร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และร่วมกันสะท้อนผลชิ้นเรียน ซึ่งจัดสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง หลังเลิกเรียนของวันใดวันหนึ่ง โดยเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น นอกจากนี้ ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิด เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แล้วให้ครูผู้สอนร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ว่าครูได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการดำเนินการสะท้อนผลชิ้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมชี้แนะและปรับปรุงการสอน หลังจากทุกกลุ่มดำเนินการสังเกตการสอนเสร็จแล้ว ให้ทำการประชุมหลังการสังเกตการณ์สอน ดังนี้

(1) การนำเสนอผลการสังเกตการณ์สอน โดยผู้บริหาร ครูทุกคน และศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะร่วมกิจกรรมและได้ข้อสรุปผลการเรียนรู้แล้วให้นำเสนอผลการสังเกตการณ์สอนกันและกันระหว่างกลุ่ม แล้วทุกกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาพฤติกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ควรปรับปรุง ร่วมกันเสนอวิธีแก้ปัญา หรือพิจารณาปัญหาอื่นพร้อมวิธีแก้ต่อไป

(2) กิจกรรมการชี้แนะ หลังจากการประชุมศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะดำเนินกิจกรรมการชี้แนะโดยให้ครูแต่ละคนประเมินการทำงานของตนเอง ให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเองโดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จมาใช้ประกอบการประเมิน จัดให้ครูมีโอกาสได้นิยัยอนและสะท้อนผลการทำงาน ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ อะไรที่ทำได้ดี จะให้ดีกว่านี้ถ้า...

(3) การต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะมีข้อมูลจากการสะท้อนผลชิ้นเรียนแล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้นิเทศก์หรือผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอ



ข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นตอนยอตประสพการณ์มกมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

(3.1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ ก็ต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

(3.2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบ การเรียนการสอน ก็จำเป็นเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

(4) การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากดำเนินการกิจกรรมการชี้แนะเสร็จแล้ว จึงให้ ครูแต่ละคนปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะสอนต่อไปโดยบูรณาการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ทักษะในศตวรรษที่ 21 แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอในกลุ่มการวางแผนการจัดการ เรียนรู้ร่วมกันโดยบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 ในวงรอบต่อไป

5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบ การ พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ได้แก่ 5.1) แบบประเมิน ความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิด มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 5.2) แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน มีลักษณะเป็น แบบประเมินชนิดมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบทักษะในศตวรรษที่ 21

6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 เงื่อนไข ดังนี้

6.1) ระเบียบ กฎหมาย และแนวนโยบายจัดการศึกษาของรัฐบาล ตลอดจนหน่วยงานต้น สังกัดในด้านการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม และการนิเทศภายในสถานศึกษาโดย ใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

6.2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำโรงเรียนสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 4) เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารงาน วิชาการแบบมีส่วนร่วม มีผลงานประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 5) เป็นผู้มีความสามารถระดมทรัพยากรเพื่อ การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

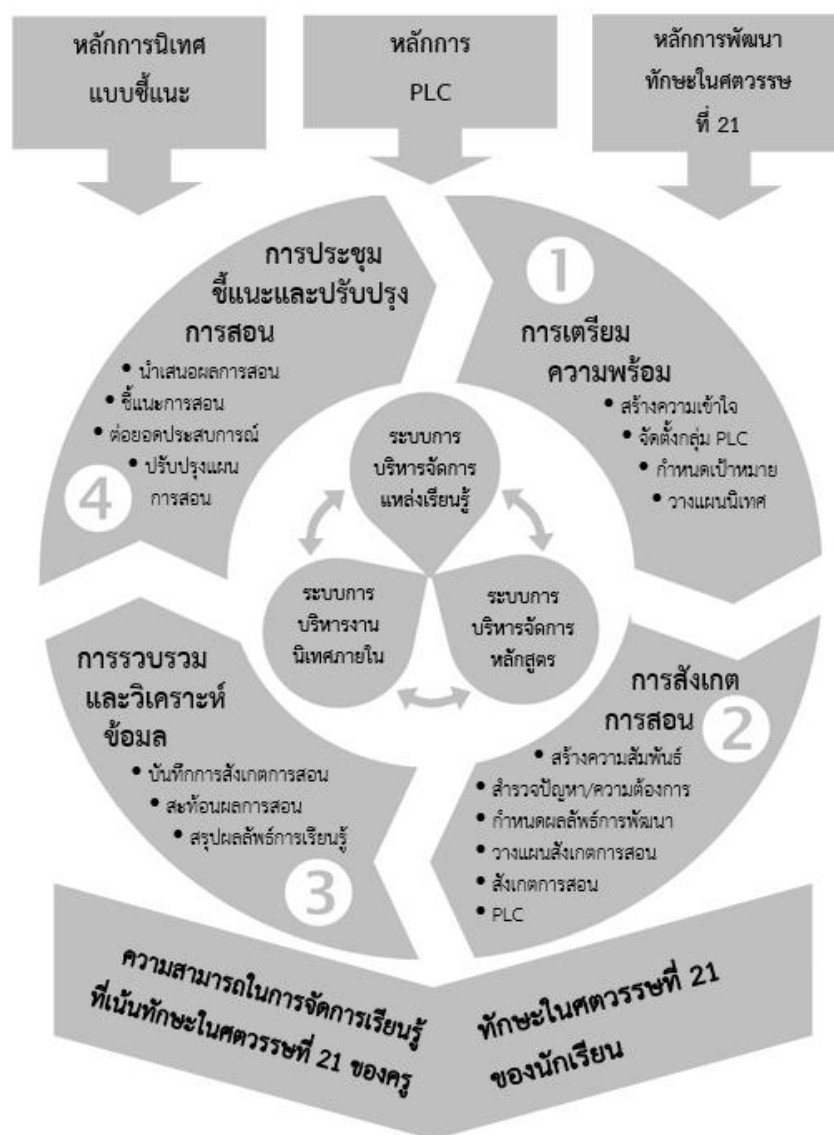
6.3) ภาควิชาช่วยร่วมพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ นักเรียน

6.4) การส่งเสริม สนับสนุนด้านศักยภาพของปัจจัยพื้นฐาน ให้เอื้อต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษาโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

6.5) การพัฒนาสร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจครูในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน



แผนภาพจำลองของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ฉบับสมบูรณ์ สรุปลงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์

จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดย



รวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.39$) ด้านความเหมาะสม ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.54$) และด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

3. การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน หลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 1.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญของผู้เรียน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 1.13$) การจัดการเรียนรู้ที่ยกระดับความสามารถด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 1.19$) และการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง ($\mu = 4.58$, $\sigma = 1.10$) ตามลำดับ และครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเป็นองค์รวม ($\mu = 4.37$, $\sigma = 1.16$) และด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้เชิงลึก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 1.20$) ตามลำดับ

3.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ก่อนการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 77.07 และ หลังดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 80.35 โดยนักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	SD	df	t-test	P-value
ก่อนการใช้รูปแบบ	248	4.02	1.11	247	3.165**	.000
หลังการใช้รูปแบบ	248	4.37	1.11			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมพร้อมในการพัฒนาครู ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.77$) และ ด้านการดำเนินการสังเกตการสอน ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.76$) และด้านการประชุมชี้แนะและปรับปรุงการสอน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ และผลการปรับปรุงรูปแบบดำเนินการปรับปรุงรายละเอียดของกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปรับปรุงกลไกสนับสนุนการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) ปรับปรุงกลไกสนับสนุนการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการหลักสูตร และ 3) ปรับปรุงกลไกสนับสนุนการดำเนินงานของระบบการบริหารงานนิเทศภายใน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีดัชนีความต้องการโดยรวม PNI modified = 0.585 โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาของครูที่มีช่องว่างสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (PNI modified = 1.024)



รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน (PNI modified = 0.720) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (PNI modified = 0.608) ด้านการวางแผนและพัฒนา การส่งเสริมทางวิชาการ (PNI modified = 0.576) ด้านการวัดและประเมินผล (PNI modified = 0.542) และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (PNI modified = 0.369) ตามลำดับ ซึ่งผลวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูที่จำเป็นต้องส่งเสริมด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมากขึ้น โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้หลากหลายรูปแบบ ผ่านการอบรม การสนับสนุนเชิงนโยบาย และการบูรณาการนวัตกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงแนวโน้มทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในอนาคต งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (Trilling & Fadel, 2009) จากผลการศึกษาสะท้อนว่าครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ เน้นพัฒนาการสอนให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล การออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการสื่อสาร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ (2565) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา คือ มุ่งเน้นพัฒนาวิชาการ ประสานชุมชน ทุกคนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี มีวิถีชีวิตที่พอเพียง เคียงคู่วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีพันธกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้วิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพ มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมประเพณีล้านนา และพัฒนาสื่อ วัสดุ เทคโนโลยีทางการศึกษาให้ทันสมัยเอื้อต่อการพัฒนางานของครู และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมเพียงพอ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมให้สวยงามและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยวิธีดำเนินงาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนที่ 4 การประชุมชี้แนะและ



ปรับปรุงการสอน ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.39$) ด้านความเหมาะสม ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.54$) และด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาครูมีคุณภาพโดยรวมในระดับมากที่สุด เพราะมีองค์ประกอบที่ชัดเจนโดยเฉพาะระบบงานและกลไกของรูปแบบ และวิธีการดำเนินงานของรูปแบบที่ผู้วิจัยได้อธิบายถึงบทบาทของผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้เชี่ยวชาญเชื่อมั่นในความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกาแซ เดือดขุนทด (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สื่อการสอนและเทคโนโลยี และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 1.16$) เนื่องจากกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย เป็นการสนทนากลุ่มย่อยร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของการนิเทศโดยมีเป้าหมายสำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่มี โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ครูผู้สอน และชุมชน สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสมาชิกในกลุ่มของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการพัฒนา โดยมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากดำเนินกิจกรรมการชี้แนะเสร็จแล้ว จึงให้ครูแต่ละคนปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะสอนต่อไปโดยบูรณาการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอในกลุ่มการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันโดยบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 ในวงรอบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกาแซ เดือดขุนทด (2564) ได้ทำการวิจัย



เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เนื้อหาของรูปแบบประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สื่อการสอนและเทคโนโลยี และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และผลการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทราไปใช้พบว่า ระดับพฤติกรรมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระพีพัฒน์ หาญโสภณ และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนร่วมโพธิ์ทองธรรมวิทย์ พบว่า การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ใหม่ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากเน้นครูเป็นศูนย์กลางเป็นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปลี่ยนการสอนเป็นการจัดการเรียนรู้ เปลี่ยนจากเน้นเนื้อหาเป็นเน้นกระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนจากเน้นบอกความรู้เป็นเน้นฝึกทักษะ เปลี่ยนบทบาทครูที่มีหน้าที่สอน เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ การเลือกใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสำหรับผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหาวิชา และส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนา คือ กลวิธีในการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เนื้อหาวิชา เวลา และผู้เรียน

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.75$) เนื่องจากบรรยากาศของการพัฒนาครูเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตรตามแนวคิดของกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินงานตามหลักการนิเทศแบบชี้แนะ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศ (Coachee) สามารถค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยมีผู้ให้การนิเทศ (Coach) ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและให้คำแนะนำ โดยมีหลักการสำคัญได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นหุ้นส่วนระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วน ไม่ใช่ในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ 3) การใช้คำถามโดยผู้ให้การนิเทศจะใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดวิเคราะห์และค้นพบแนวทางในการพัฒนาตนเอง 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยผู้ให้การนิเทศจะให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง และ 5) การสนับสนุนและให้กำลังใจโดยผู้ให้การนิเทศจะให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล, 2552) และดำเนินงานตามหลักการพัฒนาบุคลากรด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสายงานเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการสำคัญได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกันโดยสมาชิกในชุมชนต้องมีเป้าหมาย



ที่ชัดเจนร่วมกันว่าจะพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด และเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2) การทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรโดยสมาชิกในชุมชนต้องทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย จริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างอิสระ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงโดยสมาชิกในชุมชนต้องนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปปรับใช้ในการทำงานจริง และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วย PLC ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และ 5) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายโดยการพัฒนาบุคลากรด้วย PLC ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555; Sergiovanni, 1994)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1) จากผลการวิจัยหลังการใช้รูปแบบแล้วพบว่าครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนควบคู่กับการบริหารงานวิชาการโดยมีกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากครูผู้สอนเพื่อชื่นชมและเผยแพร่นวัตกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดต่าง ๆ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.2) จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาของครูที่มีช่องว่างสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดเตรียมเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับกลไกการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กลไกสนับสนุนการดำเนินงานในระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กลไกสนับสนุนการดำเนินงานในระบบการบริหารจัดการหลักสูตร และกลไกสนับสนุนการดำเนินงานในระบบการบริหารงานนิเทศภายใน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรมีการวิจัยและพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานร่วมกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ต่อเนื่องเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน



2.2) ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- เงาแข เดือดขุนทด. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา. โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา.
- ณัฐวัฒน์ ล่องทอง. (2565). การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสุขในการทำงาน.
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทศบาลเมืองกาญจนบุรี. (2565). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง
กาญจนบุรี ประจำปีการศึกษา 2565. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.
- ระพีพัฒน์ หาญโสภณ, พระมหาศุภชัย ศุภกิจโจ, และประยุทธ์ ชูสอน. (2563). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนร่มโพธิ์ทองธรรมวิทย์. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,
5(11), 18-31. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/245162/167890>
- โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์. (2565). รายงานการประเมินตนเองโรงเรียน
เทศบาล ๑ (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2565. เทศบาลเมืองกาญจนบุรี.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/247130/167888>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล. (2552). เทคนิคการนิเทศ: ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring).
<https://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>
- DuFour, R. (2007). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or
our best hope for high levels of learning. *Middle School Journal*, 39(4), 1–8.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ775771>
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. Jossey Bass.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. Jossey-Bass.



แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

Guidelines for Developing the Digital Leadership of School Administrators In under The Secondary Educational Service Area Office Mukdahan

ทัศนะ คล่องดี¹ นาวิ อุดร^{*2} ชาญวิทย์ หาญรินทร์³

Tussana Klongdee¹ Naweewudorn^{*2} Chanwit Hanrin³

(Received: 2025-02-26; Revised: 2025-04-07; Accepted: 2025-05-21)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (3) พัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 232 คน รวมทั้งสิ้น 252 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 5 ด้าน 33 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .31-.64 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 5 ด้าน 33 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .39-.79 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 (3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และ (4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

²⁻³ Assistant Professor, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

*Corresponding Author's Email: nawee@npu.ac.th



ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสนับสนุน การจัดการ ดำเนินการด้านดิจิทัล 3) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ ครูในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้แก่ ผู้เรียน ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงและใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง สร้างสรรค์ สามารถจัดสรร สนับสนุนงบประมาณในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การ ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนผลการประเมินความเป็นไป ได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were to: (1) investigate the current and desired states of digital leadership among school administrators; (2) assess the priority needs for digital leadership among school administrators; (3) develop guidelines for the enhancement of digital leadership among school administrators; and (4) evaluate the appropriateness and feasibility of the proposed development guidelines. The sample group consisted of 252 participants, comprising 20 school administrators and 232 teachers. The sample size was determined based on school size using stratified random sampling by percentage criteria. The research instruments included four types including; (1) a 5-rating scale questionnaire on the current state of digital leadership, with 33 items of 5 components having a content validity index (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, item discrimination values ranging from 0.31 to 0.64, and an the overall reliability of 0.91; (2) a 5-rating scale questionnaire on the desired state, with 33 items of 5 components ... a content validity index ranging from 0.60 to 1.00, item discrimination values between 0.39 and 0.79, and the reliability of 0.95; (3) a structured interview form, with all items having a content validity index of 1.00; and (4) an evaluation form to assess the appropriateness and feasibility of the development guidelines, with all



items having a content validity index of 1.00. The statistics for analysis included percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$)

The research findings were as follows: 1) The current state of digital leadership among school administrators was at a high level, while the desired state was at the highest level. 2) The priority needs of digital leadership among school administrators were high at 3 aspects including; (1) promoting the integration of digital technology into learning management, (2) possessing a clear digital vision, and (3) supporting digital management and operations. 3) The guidelines for enhancing digital leadership among school administrators were a strong digital vision, the effective utilization of digital tools for planning and administration, and digital literacy for self-improvement, as well as the teachers and educational personnel, administrators should encourage teachers for creative ideas to adopt innovative approaches in utilizing digital technology to improve teaching methods and learning experiences. Furthermore, they should recognize the significance of digital transformation and leverage digital tools to drive change creatively. School administrators should also allocate resources and funding to establish a technology-driven environment and systematically monitor and evaluate the implementation of digital technology. 4) The evaluation of the appropriateness of the digital leadership development guidelines for school administrators was at the highest level in all aspects. Similarly, the assessment indicated that all aspects and each aspect were at the highest level.

Keywords: Current Situation, Desired Situation, Needs, Digital Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา รวมทั้งประเทศไทยนั้นต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งภาษาสมัยใหม่ใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)



กระทรวงศึกษาธิการได้ให้นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ว่า ข้อที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียนสถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัล พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ส่งเสริมพัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนในทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินราม, 2560) ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำดิจิทัล” หมายถึง ทักษะที่ผู้นำต้องมีก็คือ ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร รวม 7 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 30 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้ โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) โดยการจัดทำโครงการ "การอบรมเชิงปฏิบัติการเขียน



แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning" โดยมีครูแกนนำจำนวน 90 คนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจข้อที่ 7 ที่ส่งเสริมคือส่งเสริมและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
4. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



1.1 ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2566 จาก 246 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน และครู จำนวน 776 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 839 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2566 รวม 252 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 232 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบ Likert มีทั้งหมด 5 ด้าน 33 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .31-.64 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .39-.79 และมีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามจากงานบัณฑิตศึกษา จากนั้นนำส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถาม ส่งถึงสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ นำเสนอข้อมูลโดยการแสดงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอ ข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งอธิบายใต้ตาราง จากนั้นนำค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้านที่มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวมของด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นประเด็นความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นข้อ



คำถามในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี มีประสบการณ์หรือผลงานที่โดดเด่นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำประเด็นข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาในระยะที่ 1 และกรอบแนวคิด มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำผลการวิจัยที่ได้จากค่าลำดับความต้องการจำเป็นของคำถามรายชื่อของแต่ละด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำกลับมาปรับปรุงแก้ไข แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อขอรับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ค่าลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมของแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก มาแยกเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย สร้างเป็นข้อสรุปจากเนื้อหา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้โดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนดำเนินการ

ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่าง



แนวทางการพัฒนา จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความตรงตาม โครงสร้างเนื้อหา และด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบตรวจรายการ แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 23 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็น ไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำในรูปแบบของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่า ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (รินทรลภัส ชัยศิริภูมิตติ, 2563) ของแบบประเมิน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ เป็น ข้อคำถามที่ใช้ได้ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมด้วยแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ สำหรับตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของเนื้อหา ในแบบประเมิน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย หาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยรวม ไปจัดทำเป็น แนวทางการพัฒนาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้และทักษะด้านดิจิทัล และด้านการ



ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัล โดยรวมมีค่าเท่ากับ .335 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวม มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการสนับสนุน การจัดการ ดำเนินการด้านดิจิทัล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.58	.28	มาก	4.80	.31	มากที่สุด	.341	2
2. ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.54	.24	มาก	4.69	.34	มากที่สุด	.325	4
3. ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.54	.39	มาก	4.76	.33	มากที่สุด	.345	1
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล	3.67	.32	มาก	4.83	.30	มากที่สุด	.316	5
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ ดำเนินการ ด้านดิจิทัล	3.60	.27	มาก	4.82	.29	มากที่สุด	.339	3
โดยรวม	3.58	.23	มาก	4.78	.24	มากที่สุด	.335	-

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ แนะนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน (4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องตระหนัก ถึงถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงและใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ (5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรร สนับสนุนงบประมาณในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานครู บุคลากรทางการศึกษาและติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ผลการ ประเมินแนวทางการพัฒนาโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุน การจัดการและดำเนินการด้านดิจิทัล ส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้าน ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.88	.17	มากที่สุด	4.64	.38	มากที่สุด
2. ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.92	.10	มากที่สุด	4.92	.17	มากที่สุด
3. ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	4.88	.17	มากที่สุด	4.92	.10	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล	4.96	.08	มากที่สุด	4.92	.17	มากที่สุด
5. ด้านการสนับสนุน การจัดการ ดำเนินการ ด้านดิจิทัล	4.80	.29	มากที่สุด	4.66	.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.89	.10	มากที่สุด	4.82	.10	มากที่สุด



อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อ การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวิภา อุดขุนนารี (2565) และ Cortellazzo, Bruni, and Zampieri (2019) ซึ่งพบว่า ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในยุคดิจิทัล เช่น สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารต้องมีทักษะการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ทั้งด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบัน สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลมีผลโดยตรงต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่สามารถบริหารจัดการ เปลี่ยนแปลง และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านเดียวกันกับสภาพปัจจุบันที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ พรวิภา เขยกลิ่น (2566) ที่ระบุว่าผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่าย และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนแนวทางการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏในผลการวิจัยของผู้ศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ผสมผสานระหว่างการบริหารการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้ศึกษาที่ชี้ว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ



ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ไม่ต้องเตรียมสื่อการเรียนการสอนเหมือนสมัยก่อน อีกทั้งระบบการเรียนการสอนก็สามารถสืบค้นได้จากโซเชียลมีเดีย ซึ่งมีความทันสมัยและสามารถนำเข้าสู่การเรียนการสอนได้เลยไม่ต้องยุ่งยากเหมือนในอดีต อีกประการที่สำคัญทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย และช่วยลดภาระงานที่จุกจิกของผู้สอนลงได้ ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ทำทนายชวนให้ผู้เรียนต้องการแสวงหาคำตอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อทดแทนความบกพร่องของตนเองเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับตนเองและในด้านการศึกษาก็เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สอนได้มีเวลาจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ลดปัญหาและภาระงานลงไปในระดับหนึ่ง ไปจนถึงกระบวนการจัดเก็บข้อมูลโดยที่ไม่ต้องวุ่นวายในการค้นหา และเทคโนโลยีจะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับมนุษย์ให้เกิดความรวดเร็วทันใจ เพียงแค่สั่งการจากที่ไหนก็ได้ขอให้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตหรือไวไฟอย่างรวดเร็วและจะมีประโยชน์มากมายในการศึกษา (แสงสุรีย์ ทองขาวและคณะ, 2566) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถหาเนื้อหาสาระที่เตรียมไว้ผนวกกับความรู้ที่ค้นคว้าผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศในรูปแบบสไลด์ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว มีเสียงประกอบมาสร้างเป็นบทเรียน หรือสอดแทรกในบทเรียนหรือที่เรียกว่าสื่อดิจิทัลซึ่งจะทำให้บทเรียนและการสอนแต่ละครั้งมีความน่าสนใจและเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ ณะนางองค์กร สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลและมีการสื่อสารให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารจัดการที่มี “วิสัยทัศน์ดิจิทัล” เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะสามารถพัฒนาแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศ (data-driven decision making) และนางองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทนา แสนสุข (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องมีพฤติกรรมและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร



เพื่อแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำของตนเอง สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ การจัดการเรียนรู้การสอน และสามารถนำมาบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในเรื่องการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนาและหมั่นพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารและประสานงานต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหาร พัฒนาคุณภาพการศึกษา และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง และสอดคล้องแนวคิดของ Garland (2013) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสอดคล้องกับ วรุฒิ ไชยสัตย์ (2566) ที่เสนอว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร ควรมุ่งเน้นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ และส่งเสริมการประชุมออนไลน์ รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัลภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรม วิธีการเรียนรู้ และกระบวนการวัดผลที่เหมาะสม รวมถึงสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียน รวมถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ปลอดภัย เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีความรวดเร็วและส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้บทบาทของครูไม่ใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) ที่สามารถออกแบบกิจกรรมและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา



อย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง American Institutes for Research (2009) เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครู และนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน ทั้งนี้รวมถึงนักเรียนที่มีภาวะความบกพร่องทางการเรียนรู้ อันแสดงให้เห็นถึง ความรับผิดชอบอย่างสูงของผู้บริหารด้วย สอดคล้องกับ ธนภฤต พรหมนนก (2560) ได้ทำการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (TEACH) ส่งผลบวกต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรและการสอน รวมถึงเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ แลกเปลี่ยนผลงาน และบริหารงานโดยคำนึงถึงจริยธรรม ความปลอดภัย และกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำในยุคเทคโนโลยีที่ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการนำ ในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นเกินกว่าที่บุคลากรจะซึมซับได้ และยังสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรรณศรี (2563) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคดิจิทัลพบว่า ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารคิดค้นนวัตกรรมและรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ ให้สอดคล้องบริบทที่เปลี่ยนไป ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาโดยสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายการศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนผลงานวิชาการและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีผลงานโดดเด่นและนำเอาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานโดยคำนึงถึงจริยธรรม ความปลอดภัยและกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาในโรงเรียนอย่างยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและประเมินการปฏิบัติงานของครูจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562) พบว่า ผู้บริหารที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการเปลี่ยนแปลงการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน การจัดการและดำเนินการด้านผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้งานเดินต่อ การปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง



และวัฏจักรการทดแทน การติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี สามารถจัดหาทรัพยากรเทคโนโลยีที่เหมาะสมตรงความต้องการและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การจัดหา บำรุงรักษา กำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ นิคม นาคอ้าย (2549) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้กำหนดคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน การจัดการและการปฏิบัติ นั้น มุ่งเน้นความสามารถ ในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของ ผู้บริหาร สู่ระบบบริหารงานสถานศึกษา ที่เชื่อมโยงไปสู่การจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความร่วมมือ ของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมกลมกลืนระหว่าง เทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบาย ตลอดจนการกระจายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ จีรวิวัฒน์ รักปัญญาสุทธิกุล และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายของหน่วยงานต้น สังกัดและหลักการบริหารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะสำหรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการบริหารสถานศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายงานของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยี และจัดเตรียม วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือดิจิทัล ที่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร นักเรียน นักศึกษา ให้สามารถสามารถเข้าถึงได้ง่ายในทุกที่ทุกเวลา

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิกดาหาร

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิกดาหาร ด้านความรู้และทักษะด้านดิจิทัล และด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับต่ำสุดและมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการบริหาร และการเรียนการสอนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล



1.2 ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และผลักดันโรงเรียนสู่ความก้าวหน้าด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

2.3 ควรนำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต และหน่วยงานการศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไกรยส ภัทราวาท (2559). *โครงการวิจัยระบบบูรณาการการเยียวยาและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ย้ายถิ่นอันเนื่องมาจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิรวัดณ์ รักปัญญาสุทธิกุล, และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(85), 121 - 130.
- <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/251222>
- ณัฐวิภา อุดมุนาริ. (2565). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(2),103-116. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/161>
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์.(2560). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้แบบ*



เปิดและทางไกลเชิงนวัตกรรม (e-JODIL) , 7(2), 14 - 29.

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/222194>

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2556). ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ผลิตภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรวิภา เขยกลั่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/4778>

รินทร์ลภัส ชัยศิริฤทธิดี, และปวีณา คำพุกกะ. (2563). ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะของนักบัญชี. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 9(1), 86-104.

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/204708

วรวิทย์ ไชยสัตย์ . (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

https://gsms.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229127

ศรสวรรค์ พานซ้าย,และจิตมา วรณศรี. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Inclusive and Innovative Education*, 5(1), 90-103.

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/cmujedu/article/view/241302>

สงบ อินทรมณี. (2562) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น ,16(1),357-358.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/192507>

แสงสุรีย์ ทองขาว,พระมหาโยธิน มหาวิโร (มาศสุข),พระปลัดไพโรจน์ อดุล (สมหมาย), สงคราม จันทร์ทาศิรี, และวิจิต นาชัยสินธ์. (2566). บทบาทครูไทยกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษา.

วารสารวิชาการพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช,8(2),130-144. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/261952>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562).การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, 1 พฤศจิกายน). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. trueplookpanya.

<https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232>

American Institute for Research. (2009). *Evaluation of the school technology leadership initiative: (report 2)*. American Institutes of Research.

Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Frontiers in Psychology*, (10),17-18.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>

Garland, V. E. and Tadeja, C. (2013). *Educational Leadership and Technology: Preparing School Administrators for a Digital Age*. Routledge.



การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
Needs Assessment of Instructional Leadership Development in World-Class
Standard Schools under the Secondary Educational Service Area Office
Chaiyaphum

ธรรมบุญ วิชaha^{1*}, เพียงแข ภูผายาง²

Tamanoon Wichaha¹, Piangkae Poophayang²

(Received: 2025-03-18; Revised: 2025-04-06; Accepted: 2025-06-10)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 614 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.989 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, โรงเรียนมาตรฐานสากล

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹ Doctor of Philosophy Program, Educational Administration, Chaiyaphum Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² Assistant Professor, Educational Administration, Chaiyaphum Rajabhat University

* Corresponding Author, E-mail: tamanoon2029@gmail.com



Abstract

This research aimed to 1) study the current condition and desirable condition of instructional leadership in World-Class Standard Schools, and 2) assess the priority needs for instructional leadership in World-Class Standard Schools under the Secondary Educational Service Area Office of Chaiyaphum. The sample consisted of 614 teachers and administrators from World-Class Standard Schools, selected through stratified random sampling technique. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with content validity ranging between 0.80-1.00 and reliability of 0.989. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and the Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}).

The research findings showed that: 1) The current condition of instructional leadership in World-Class Standard Schools was at a moderate level, while the desirable condition was at the highest level, and 2) priority needs assessment of instructional leadership development for instructional leadership in World-Class Standard Schools, ranked from highest to lowest, were as follows: promoting teaching and learning atmosphere, curriculum and instructional management, instructional supervision, monitoring student progress, and mission definition respectively.

Keywords: Priority need, Instructional Leadership, World-Class Standard School

บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การศึกษาวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ (Alanoglu, 2022) ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพจะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู และสร้างความคาดหวังสูงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Hallinger & Murphy, 2012) การวิเคราะห์ห่อถิมานพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผ่านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Alanoglu, 2022) นอกจากนี้ การศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน โดยเฉพาะใน



โรงเรียนที่มีความท้าทายด้านทรัพยากรและความยากจน การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกบริบท (Cox & Mullen, 2023)

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สำคัญยิ่งในการเตรียมเยาวชนไทยเพื่อเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 โดยมีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (world citizen) ผ่านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (world-class standard) และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (quality system management) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเชื่อมโยงด้านการค้าและการลงทุน ทำให้ตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีทักษะหลากหลาย โดยเฉพาะความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและคุณลักษณะความเป็นพลโลก (อริบ หัตถกิจ และจุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2564) จุดเด่นของหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลคือการเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เน้นการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่สอง ผ่านรายวิชาเพิ่มเติมที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ การสื่อสารและการนำเสนอ และกิจกรรมนำองค์ความรู้ไปบริการสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมนานาชาติเป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล อีกทั้งสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ความรู้การบริหารงานวิชาการ และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถทำนายการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ (สุนทร รุ่งสว่าง และคณะ, 2566) และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับมาก (ฐิติพร เผือกพิบูลย์ และคณะ, 2564) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การนิเทศ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งจากข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยลดลงในช่วงระหว่างปี 2564 ถึง 2566 อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิได้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครู ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ด้วยนวัตกรรมจัดการศึกษา AIM 3I MODEL (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ, 2567) สะท้อน



ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องมีสมรรถนะการบริหารที่เข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ สามารถชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน (เป็นหนึ่ง เองสกุล และคณะ, 2567)

จากความสำเร็จข้างต้น งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกผ่านหลักสูตรที่เน้นทักษะ การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และภาษาต่างประเทศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผ่านผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำนวยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 21 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,479 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 21 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 614 คน ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ศึกษาหาข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 21 โรงเรียน

2) กำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด ดังนี้

- สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา



- สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน และ
- สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

3) คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 614 คน

4) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 614 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ผ่านการตรวจพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

2.2 การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน พร้อมหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ซึ่งพบว่าช่วงพิสัยของค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.341–0.853 ซึ่งผ่านเกณฑ์ .306 ที่ตั้งไว้ (ที่ระดับนัยสำคัญ .05, $df=28$) ทุกข้อ และนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกมาตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.989



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบของแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 21 แห่ง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 614 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ การกำหนดพันธกิจ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศการสอน การจัดการหลักสูตรและการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน การกำหนดพันธกิจ และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน มาตรฐานสากล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดพันธกิจ	3.18	0.57	ปานกลาง	4.83	0.42	มากที่สุด
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน	3.01	0.49	ปานกลาง	4.85	0.37	มากที่สุด
3. การนิเทศการสอน	3.02	0.48	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	3.08	0.55	ปานกลาง	4.82	0.41	มากที่สุด
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน	2.98	0.47	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	3.05	0.52	ปานกลาง	4.84	0.40	มากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่ามีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความ
	(D)			(I)			modified	ต้องการ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	(I-D)/D	จำเป็น
1. การกำหนดพันธกิจ	3.18	0.57	ปานกลาง	4.83	0.42	มากที่สุด	0.51	5
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน	3.01	0.49	ปานกลาง	4.85	0.37	มากที่สุด	0.61	2
3. การนิเทศการสอน	3.02	0.48	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด	0.60	3
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	3.08	0.55	ปานกลาง	4.82	0.41	มากที่สุด	0.56	4
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางการ เรียนการสอน	2.98	0.47	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด	0.62	1



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวตามนโยบายทางการศึกษาและอยู่ในระดับที่เป็นมาตรฐาน ทำให้โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับมากที่สุด โดยการจัดการหลักสูตรและการสอนมีสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรที่มีทิศทางอย่างชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน เป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จุฬามาต นาพา และคณะ (2566) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในการเข้าสู่มาตรฐานสากล มีเน้นที่การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สอดคล้องกับ ยุพิน บุญประเสริฐ (2562) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากลต้องดำเนินการทุกด้านพร้อมกัน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่กระชับและบูรณาการการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น สหวิทยาการของวิชาแกนหลัก และเปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย ถือเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้าง ทักษะการคิดขั้นสูง ของผู้เรียน อีกทั้งการปรับบทบาทของครูให้เป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสากล ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากล มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุ่งเน้นให้การเพิ่มศักยภาพด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความ



ต้องการพัฒนาด้านบรรยากาศทางการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษาที่ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการติดตามพัฒนาการอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูสามารถปรับกลยุทธ์การสอนได้ทันที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ผิวบาง และวัลลภา อาริรัตน์ (2567) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการวิถีใหม่กับคุณภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยุคลธร แสงชัยศรียากุล และธดา สิทธิธาดา (2565) ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้และการนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร นอกจากนี้งานวิจัยของ นิยา เปี่ยมพีชนะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ไปนาน และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะช่วยให้ครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรีกุล (2566) ที่พบว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพครู ล้วนมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการติดตามพัฒนาการของนักเรียน รวมถึงสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1 การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นของผู้เรียน

1.2 การจัดการหลักสูตรและการสอน มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการบริหารหลักสูตร โดยเน้นการพัฒนาทักษะการออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการมาตรฐานสากลและบริบทท้องถิ่น พร้อมทั้งสร้างเครือข่าย



ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษาเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ประสบความสำเร็จทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง*. กระทรวงศึกษาธิการ.

นิตดา เปี่ยมพิชนะ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(1). 256-269. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/257899>

จุฑาภรณ์ ไปนาน และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 404-414.

<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2135>

จุฑามาศ ผิวบาง และวัลลภา อาริรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการวิไลใหม่กับโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารปัญญาภิธาน*, 9(1), 141-154.

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/article/view/270366>



- จุฑามาศ นาพา, นวัตร หอมสิน และพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ. (2566). การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล กรณีศึกษา : โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์. *วารสารบริหารการศึกษามศว.* 20(39). 49-62. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15960>
- จิตติพร เผือกพิบูลย์, พงษ์ นั้งคัง, และสายฝน เสกขุนทด. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 13(3), 163-177. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/242514>
- เบญจวรรณ ศรีกุล. (2566). ภาวะผู้นำสถานศึกษากับการบริหารในสภาพการณ์ปัจจุบัน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(4), 340-347. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/263386>
- ยุคลธร แสงชัยศรียากุล และ ธดาสีธีธาดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(4), 159-174. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/262240>
- ยุพิน บุญประเสริฐ. (2562). แนวทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 3(1), 25-33. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/cmujedu/article/view/186707>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. (2567). *นวัตกรรมการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ 2567*. <https://new.sesaochaiyaphum.go.th/documents/view?id=12>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. 21 เช่นจรี.
- สุนทร รุ่งสว่าง, นภาพรณ ยอดสิน, และพิชญภา ยืนยาว. (2566). สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1), 28-40. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/260644>
- อชิป หัตถ์ก และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2564). หลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล: หลักสูตรในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 49(1), 1-12. <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol49/iss1/9>



- เป็นหนึ่งใน เองสกุล, ภัทร หลังประยูร, และธีรวัฒน์ มอนไธสง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. *วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(6), 1073-1085. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/6167>
- Alanoglu, M. (2022). The role of instructional leadership in increasing teacher self-efficacy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Education Review*, 23, 233-244. <https://doi.org/10.1007/s12564-021-09726-5>
- Cox, J. S., & Mullen, C. A. (2023). Impacting student achievement: Principals' instructional leadership practice in two Title I rural schools. *Journal of School Leadership. Journal of School Leadership*, 33(1). 3-25. <https://doi.org/10.1177/10526846221133996>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2012). Running on empty? Finding the time and capacity to lead learning. *NASSP Bulletin*, 97(1), 5-21. <https://doi.org/10.1177/0192636512469288>
- Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition, Harper and Row.



การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษา

หลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

The Development of Learning Activity Sets to Enhance Product Design Skills for Short Course Students at SAMUTPRAKAN POLYTECHNIC College

พงศกร ภูมิสิทธิ์^{1*}, ปรีชาติ ประเสริฐสังข์²

Pongsakorn Poomsit^{1*}, Parichart Prasertsang²

(Received: 2025-04-14; Revised: 2025-07-17; Accepted: 2025-07-22)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 3) เปรียบเทียบทักษะการออกแบบชิ้นงาน ของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น กับเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 คนได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นหน่วยสุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 2 ชุด 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) ที่ใช้ในหลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปงานกราฟิก Photoshop ของหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 3) แบบประเมินทักษะการออกแบบชิ้นงาน เป็นแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 รายการ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² Associate Professor, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

* Corresponding Author, E-mail: jackkeekungking@gmail.com



วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 10 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความแตกต่าง (t-test statistics)

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของการชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 76.12/75.45 นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษามีทักษะการออกแบบชิ้นงาน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, ทักษะการออกแบบชิ้นงาน, หลักสูตรระยะสั้น

Abstract

The purposes of the research were to; 1) investigate the efficiency of learning activity sets to product design skills for short course students at Samutprakan Polytechnic College with the criteria of 75/75.; 2) compare learning activity sets to product design skills for short course students between before and after learning achievement.; 3) Compare the product design skills for short course of the students with 75 percent critertion, and 4) study the students' satisfaction towards the learning activity sets to product design skills for short course students at Samutprakan Polytechnic College. The sample group used in this research was 11 students of Samutprakan Polytechnic College, academic year 2024, obtained by Cluster Random Sampling through Colleges. The research instruments were 2 sets of product design skills for short course students learning activity, 2) The achievement learning test as standardized test for the course with 2 items on four-choice. 3) The assessment on 6 check list product design skills and the satisfaction with product design skill for short course students learning a diversity questionnaire. The data were analyzed percentage, mean, standard deviation and t-test statistics.

The results showed that; the efficiency of learning activity sets to product design skills for short course students at Samutprakan Polytechnic College was 76.12/75.45 and the academic achievement of the short course students after learning was significantly higher



than before at the 0.05 level, and the product design skills for short course were higher than the criterion of 75 percentage and with a statistical significance of .05. and the students' satisfaction with product design skill for short course was at the highest level.

Keywords: learning activity sets, product design skills, short course

บทนำ

การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน พ.ศ. 2551 นี้ ดำเนินการโดยหน่วยงานนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการและเจ้าของอาชีพ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพเดิม เป็นอาชีพเสริม เปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือเพื่อการศึกษาต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยาสันหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด (วัลลภา อยู่ทอง, 2558) มีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครูผู้สอน และนักศึกษา โดยหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่ให้ความรู้และประสบการณ์ ปลูกฝังแนวคิด ค่านิยม และถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่ผู้เรียน เพื่อสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สังต์ อุทรานันท์, 2537)

การออกแบบและตกแต่งภาพโดยใช้คอมพิวเตอร์ ได้เข้ามามีบทบาทกับการสร้างสรรค์ผลงานมากขึ้น และยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่าง ๆ ได้ เช่น การตกแต่งภาพ การสร้างสรรค์ภาพ การเพิ่มลูกเล่นให้กับชิ้นงานต่าง ๆ ซึ่ง Photoshop เป็นโปรแกรมสร้างงานกราฟิก ตกแต่งรูปภาพและผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ (นฤพร จิตรจรรูญ, 2558) อาศัยหลักการทางศิลปะมาจัดวางรวมกันให้เกิดการประสานกลมกลืนอย่างสวยงาม มีองค์ประกอบ คือ ทัศนธาตุและองค์ประกอบของทัศนธาตุ ซึ่งทัศนธาตุ คือ ส่วนประกอบที่ทำให้เกิดงานศิลปะ ซึ่งสามารถมองเห็นได้ด้วยสายตา ประกอบไปด้วยจุด เส้น รูปร่าง รูปทรง พื้นผิว น้ำหนัก สี และการออกแบบ มีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกสาขาวิชาในปัจจุบัน เนื่องจากการออกแบบกราฟิกช่วยให้การสื่อความหมายที่ซับซ้อนให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ การสื่อความหมายร่วมกันในสังคม การส่งเสริมความก้าวหน้าทางธุรกิจ และทางการศึกษา (วิโชค มุกตมณี, 2563)

การออกแบบกราฟิกเป็นปัญหาสำหรับนักศึกษาหลักสูตรพระยาสัน เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้ตามความสนใจ หรือผู้ที่สนใจเพิ่มทักษะ ความสามารถของตนเอง จากการสำรวจปัญหาการออกแบบกราฟิกรวมไปถึงการใช้งานโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ เช่น โปรแกรม Photoshop พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่



ไม่เคยใช้งานโปรแกรมดังกล่าวมาก่อน ไม่มีพื้นฐาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ อีกทั้งขาดความมั่นใจในการใช้งานโปรแกรม Photoshop จากการสัมภาษณ์ผู้สนใจเรียนรู้ พบว่า อยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการออกแบบงานกราฟิก ให้สามารถนำไปต่อยอดกับกิจการ และเรียนรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรม เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการออกแบบกราฟิก บุญเกื้อ ควรหาเวช (2542) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมช่วยให้ผู้สอนถ่ายทอดเนื้อหาและประสบการณ์ที่สลับซับซ้อน มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งผู้สอนไม่สามารถถ่ายทอดด้วยการบรรยายได้ ได้รับความสนใจของผู้เรียนต่อสิ่งที่กำลังศึกษา เพราะชุดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ฝึกการตัดสินใจ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม และเป็นการสร้างความพร้อมและความมั่นใจแก่ผู้สอน เพราะชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้มีการพัฒนาไว้เป็นหมวดหมู่ สามารถหยิบใช้ได้ทันที ซึ่งองค์ประกอบของชุดกิจกรรม ประกอบด้วยสื่อหลายชนิด จัดรวมไว้เป็นชุด เช่น คู่มือแนะนำการใช้ชุดการเรียนการสอน หนังสือเรียน หนังสืออ้างอิง ใบงาน แบบฝึกหัด/แบบฝึกกิจกรรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สไลด์วีดิทัศน์ต่าง ๆ ในการทำชุดการเรียนการสอน อาจจัดทำในรูปแบบที่จะสามารถบูรณาการภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตลอดจนบูรณาการกระบวนการใช้สื่อแต่ละชนิดในชุดให้เหมาะสมกับกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ปาริชาติ ประเสริฐสังข์, 2564) และจากการศึกษางานวิจัยของ วิราวรรณ พุทธมัตย์ (2566) ได้ออกแบบชุดกิจกรรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตร อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวทางสเต็มศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการประกอบอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ ตามแนวทางสเต็มศึกษาหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะการออกแบบชิ้นงานที่ดีขึ้นและสามารถนำไปต่อยอดได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ตามเกณฑ์ 75/75
2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการออกแบบชิ้นงาน ของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น กับเกณฑ์ร้อยละ 75



4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. นักศึกษาที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. นักศึกษามีทักษะการออกแบบชิ้นงาน หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้รูปแบบที่มีกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นในสำนักงานการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ และวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 65 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 11 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 4 ชนิด ดังนี้

1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 2 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้

2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) ที่ใช้ในหลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปงานกราฟิก Photoshop ของหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3) แบบประเมินทักษะการออกแบบชิ้นงาน เป็นแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 รายการ



4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 10 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้รูปแบบทดลองกลุ่มเดียว เพื่อทำการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง

กลุ่ม (Group)	ก่อนเรียน (Pretest)	กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Treatment)	หลังเรียน (Posttest)
นักศึกษาหลักสูตรระยะ สั้น	T_1	X	T_2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 วิเคราะห์โดยการหาประสิทธิภาพของกระบวนการ และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E1/E2)

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนหลัง ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3 ผลการประเมินทักษะการออกแบบชิ้นงาน กับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้สถิติเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 ได้ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน

ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1)	670	60.90	76.12
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)	20	15.09	75.45
ประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้ (E1/E2)	76.12/75.45		

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่างเรียนและค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียน มีค่าเฉลี่ย 60.90 และ 15.09 ตามลำดับ ดังนั้นประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 76.12/75.45

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนและหลังเรียนหลัง ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น

การทดสอบ	$\bar{X}$	N	df	t	sig
ก่อนเรียน	13.00	11	10	4.582	.001*
หลังเรียน	15.09	11	10		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่านักเรียนจำนวน 11 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 13.00 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 15.09

3. ผลการประเมินทักษะการออกแบบชิ้นงาน กับเกณฑ์ร้อยละ 75



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การประเมินทักษะการออกแบบชิ้นงาน กับเกณฑ์ร้อยละ 75

	$\bar{X}$	S.D.	df	ร้อยละ	t	sig
ทักษะการออกแบบ ชิ้นงาน	5.27	0.46	10	87.87	9.037	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่านักเรียนจำนวน 11 คน มีทักษะการออกแบบชิ้นงาน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.27 คิดเป็นร้อยละ 87.87

4. ผลของความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเนื้อหา			
1. นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือตกแต่งและออกแบบภาพด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop ได้ด้วยตนเอง	4.77	0.42	มากที่สุด
2. นักศึกษาเข้าใจวิธีการใช้งานโปรแกรม Adobe Photoshop และได้ฝึกปฏิบัติอย่างเข้าใจ	4.92	0.27	มากที่สุด
3. ครูแจ้งคำชี้แจงวิธีการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน	4.46	0.75	มาก
4. นักศึกษาได้รับเทคนิคใหม่ ๆ จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้	4.69	0.46	มากที่สุด
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
5. มีการนำเสนอตัวอย่างผลงานกราฟิกที่น่าสนใจ และหลากหลาย	4.08	0.73	มาก
6. ผู้สอนมีการอธิบายองค์ประกอบของภาพเพื่อชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด



7. ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้	4.69	0.46	มากที่สุด
8. นักศึกษามีโอกาสได้แสดงผลงานของตนเอง	4.92	0.27	มากที่สุด
ด้านประโยชน์และการนำไปใช้			
9. นักศึกษาได้นำความรู้ที่ได้ไปฝึกปฏิบัติ โดยใช้เวลาวางให้เป็นประโยชน์	4.54	0.50	มากที่สุด
10. นักศึกษาได้รับความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.92	0.27	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.67	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน มีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด คือ นักศึกษาเข้าใจวิธีการใช้งานโปรแกรม Adobe Photoshop และได้ฝึกปฏิบัติอย่างเข้าใจ นักศึกษามีโอกาสได้แสดงผลงานของตนเอง และนักศึกษาได้รับความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 รองลงมา คือ นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือตกแต่งและออกแบบภาพด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 และนักศึกษาได้รับเทคนิคใหม่ ๆ จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของการชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน

สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 76.12/75.45 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 เนื่องมาจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการใช้งาน รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะจากครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถใช้เครื่องมือในการปรับแต่งภาพได้ ถ้าหากนักศึกษาจำไม่ได้ หรือสับสนในการใช้เครื่องมือ สามารถเปิดชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อดูการใช้งานได้ ทุกเมื่อ นักศึกษาจะใช้วิธีการศึกษด้วยตนเองก่อน ถ้าหากสงสัย หรือไม่เข้าใจจากข้อมูลที่ใช้ในชุดกิจกรรม จะขอความช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน และมีการฝึกใช้งานเครื่องมือในการแก้ไขภาพบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ การใช้งานเครื่องมือใส่ตัวอักษรสามารถใช้ได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากว่ามีการเรียนรู้และเข้าใจในโปรแกรม Photoshop มาแล้วบางส่วน นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถใช้งานคล่องแคล่ว และนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถใช้เครื่องมือในการลงสีภาพได้ดี มีการสลัpsi ลวดลายได้ เพิ่มสีสัน อาจมีการใช้ความรู้ในเรื่องของทัศนธาตุเข้ามา



ผสมผสานในการลงสีชิ้นงาน สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2556) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสื่อการเรียนรู้หลายอย่างประกอบเข้าไว้ด้วยกันเป็นชุด (Package) มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Learning Package, Instruction Package หรือ Instructional Kits นอกจากใช้สำหรับผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วยังใช้ประกอบการสอนแบบอื่น เช่น ประกอบการบรรยาย การเรียนเป็นกลุ่มย่อย และสอดคล้องกับสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546) กล่าวว่า การใช้ชุดกิจกรรมจะเริ่มจากขั้นทดสอบก่อนเรียน ให้ผู้เรียนได้ทดสอบก่อนเรียนเพื่อพิจารณาพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน แล้วจึงนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ตามด้วยขั้นประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นสรุปบทเรียน ผู้สอนนำสรุปบทเรียนซึ่งอาจทำได้โดยการถามหรือให้ผู้เรียนสรุปความเข้าใจหรือสาระที่ได้จากการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนมีความคิดรวบยอดตามหลักการที่กำหนด และสุดท้ายจึงเป็นการประเมินผลการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กลมกลิ้ง (2560) ได้บูรณาการผลการศึกษาย้อนรอยประสบการณ์ผู้เรียนสู่การเรียนการสอนเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชิ้นงานของนักเรียน สาขาวิชาการออกแบบ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการย้อนรอยประสบการณ์ของผู้เรียนตามระดับความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชิ้นงาน ในภาพรวมมีสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชิ้นงานหลังจากเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์

2. นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน หลังจากเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า 4.582 นักศึกษามีความเข้าใจในการใช้โปรแกรม Adobe Photoshop ที่ได้เรียนรู้จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ได้ฝึกฝน ปฏิบัติด้วยตนเอง มีการทดลองการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในโปรแกรม Adobe Photoshop ซึ่งเป็นการสรุปและรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ สอดคล้องกับสันติ งามเสริฐ (2560) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า เป็นการวัดความรู้ความสามารถหรือทักษะของผู้เรียนตามสาระการเรียนรู้รายวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่วัดความรู้ทางสมอง อีกทั้งแบบทดสอบที่ใช้ทดลองเป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่ใช้ในหลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปงานกราฟิก Photoshop ของหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จึงทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ให้รอบด้านเกี่ยวกับโปรแกรม Adobe Photoshop จากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ อะไพวรรณ (2561) ได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ เรื่อง การออกแบบชิ้นงานกราฟิก ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ เรื่อง การออกแบบชิ้นงานกราฟิก มีคุณภาพอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนรู้ด้วยชุด



กิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ เรื่อง การออกแบบชิ้นงานกราฟิก สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักศึกษามีทักษะการออกแบบชิ้นงาน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 เนื่องจากนักศึกษาได้ปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้โปรแกรม Adobe Photoshop ซึ่งมีการบอกเครื่องมือพื้นฐานโปรแกรม Adobe Photoshop การวาดภาพด้วยเครื่องมือbrush การปรับแต่งภาพด้วยฟิลเตอร์ การแก้ไขภาพให้มีความละเอียด การแก้ไขภาพให้มีความคมชัด การทำภาพเคลื่อนไหว ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ กลุ่มงานวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต หลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปงานกราฟิก Photoshop (วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ, 2566) สอดคล้องกับพัฒนา พรหมณี (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะ เป็นการฝึกฝนการปฏิบัติให้เกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความคงทนต่อการวัดได้ อาจเริ่มต้นจากการเลียนแบบ การลงมือกระทำตามคำสั่ง การกระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (Precision) การแสดงออก (Articulation) และการกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราวรรณ พุทธมาตย์ (2566) ได้ออกแบบชุดกิจกรรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตร อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวทางสเต็มศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการประกอบอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ ตามแนวทางสเต็มศึกษาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ มีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมทักษะการออกแบบชิ้นงาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก นักศึกษาเข้าใจวิธีการใช้งานโปรแกรม Adobe Photoshop และได้ฝึกปฏิบัติอย่างเข้าใจ นักศึกษามีโอกาสได้แสดงผลงานของตนเอง และนักศึกษาได้รับความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือตกแต่งและออกแบบภาพด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop ได้ด้วยตนเอง นักศึกษาได้รับเทคนิคใหม่ ๆ จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับพัฒนา พรหมณี, ยุพิน พิทยา, วัฒนชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา (2563: 61-63) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการตามความคาดหวัง ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขากระทำซึ่งแสดงออกมาเป็นความชอบและไม่ชอบ อีกทั้งสิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังที่เกิดจากการประมาณค่า อันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล



และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพนธ์ คลองสระน้อย (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ เรื่อง การออกแบบบรรจุภัณฑ์ สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลโพรงอากาศ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ เรื่อง การออกแบบบรรจุภัณฑ์ สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลโพรงอากาศ มีความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรในระดับมากที่สุด และการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.02

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1 การจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการออกแบบชิ้นงาน ควรจะต้องชี้แจงการใช้ให้นักเรียนเข้าใจ พร้อมทั้งเตรียมในเรื่องของแหล่งสืบค้นข้อมูลให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน

1.2 ในการเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการเรียนรู้ที่มีนักศึกษาที่หลากหลายอาชีพ และมีความต่างของช่วงวัย ผู้สอนจึงควรมีการสอดแทรกกิจกรรมให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้เครื่องมือในโปรแกรม Photoshop บ่อย ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น ควรใช้การบูรณาการการเรียนรู้ในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการตัดต่อวิดีโอ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

2.2 ควรพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.กมล เรียงไธสง คุณครูทักษิณ ทองจันทร์ และ อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ แทนคำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ หัวหน้าแผนก คณะครูทุกท่าน และนักศึกษาทุกคน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

- ธนพนธ์ ครองสรระน้อย. (2563). การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ เรื่อง การออกแบบบรรจุภัณฑ์ สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลโพรงอากาศ. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤพร จิตรเจริญ. (2558). สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-book): โปรแกรม Adobe Photoshop CC เพื่อการออกแบบโปสเตอร์. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา กลมกลิ้ง. (2560). การบูรณาการผลการศึกษาย้อนรอยประสบการณ์ผู้เรียนสู่การเรียนการสอนเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชิ้นงานของนักเรียน สาขาวิชาการออกแบบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). นวัตกรรมการศึกษา. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ ประเสริฐสังข์. (2564). การสร้างสื่อการเรียนรู้. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พัฒนา พรหมมณี. (2562). การวัดระดับทักษะในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 11(1), 284-293. <https://shorturl.asia/DrCl6>
- พัฒนา พรหมมณี, ยุพิน พิทยาวัฒนชัย และจิรศักดิ์ ทัพพา. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 26(1), 59-66. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/241557>.
- วัลลภา อยู่ทอง. (2558). การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ. (2566). หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ.
- วิราวรรณ พุทมาตย์. (2566). การออกแบบชุดกิจกรรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตร อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวทางสะเต็มศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 11(2), 17-28. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UDRUAJ/article/view/266358>
- วิโชค มุกดามณี. (2563). จิตรกรรมเพื่อรำลึก 111 ปี อาจารย์เฟอห์พิทักษ์ โดย วิโชค มุกดามณี. รุ่งศิลป์การพิมพ์.



สงัด อุทรานันท์. (2537). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. วารสารการพิมพ์.

สันติ งามเสริฐ. (2560). การสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารวิชาการโรงเรียน

นายเรือ, 4(1), 48-66. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/rtna-socialj/article/view/240739>

สุดารัตน์ อะไพวรรณ. (2561). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ เรื่อง การออกแบบชิ้นงานกราฟิก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). 19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. ภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พุทธศักราช 2558. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.



การศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูของเด็กปฐมวัย

เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

The Study of Multicultural Communities that Effecting to Early Childhood's Upbringing under That Phanom Subdistrict Municipality, That Phanom District, Nakhon Phanom Province

วรรณิษา หาคุณ^{1*}, Cao Thi Hong Van²

Vannisa Hakoon^{1*}, Cao Thi Hong Van²

(Received: 2025-04-20; Revised: 2025-07-06; Accepted: 2025-07-14)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูและการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัย เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อายุ 20-70 ปี จำนวน 98 คน เพศชาย 37 คน เพศหญิง 61 คน โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกภาคสนาม

ผลการวิจัยพบว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยจากครอบครัว พบว่ามีปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว รายได้ลดลงจากสถานการณ์การแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และครอบครัวหย่าร้าง ทำให้ขาดทุนทรัพย์ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย โดยในชุมชนมีทั้งชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน แต่สามารถปรับตัวเข้าหากัน และการบริหารงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุน และส่งเสริมความหลากหลายของชาติพันธุ์ท้องถิ่นผ่านวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำ แต่พบปัญหาจากทัศนคติ และความเชื่อของคนยุคเก่า รุ่นปู่ ย่า ตา ยาย กับคนยุคใหม่ รุ่นลูก และหลาน ที่ไม่ตรงกัน ขัดแย้งกัน จึงเกิดการปฏิเสธวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติพันธุ์ตนเอง และการเรียน แบบออนไลน์ยังคงเป็นปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยและ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Assistant professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

² อาจารย์ สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² Lecturer, Office of General Education, Mahasarakham University

* Corresponding Author, E-mail: vannisa.h@msu.ac.th



ผู้ปกครอง รวมไปถึงเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชุมชนที่ยังคงต้องการความช่วยเหลือจากโรงเรียนและหน่วยงานภาครัฐ

คำสำคัญ: พหุวัฒนธรรม, เด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง

Abstract

The purpose of this research study was to examine the current of multicultural communities affecting to the upbringing and the growth of early childhood under That Phanom Subdistrict Municipality, That Phanom District, Nakhon Phanom Province. The target group consisted of parents of early childhood and the population residing in That Phanom Subdistrict Municipality, That Phanom District, Nakhon Phanom Province, aging between 20 and 70 years. A total of 98 with 37 males and 61 females. Both quantitative and qualitative data were collected. The research instruments included questionnaires, interviews form, and field recording form.

The research results revealed that; Early childhood's upbringing from families showed family economic problems, income become low due to the spread of the coronavirus disease 2019, and divorced families which lacked of fund in promoting learning for early childhood. There are different ethnic groups in the community but can adapt to each other and the administration from local government organizations can support and promote the diversity of local ethnicities through cultural local traditions regularly. But there are the problems from the attitude and beliefs of the old people, grandfathers, grandmothers, that do not match with new generations, children and grandchildren cusing conflict and reject the traditional culture of their ethnicity. And online learning is also the problem for early childhood and parents including children with special needs in communities who need help from schools and government agencies.

Keywords: Multicultural, Early Childhood, Parent



บทนำ

เด็กปฐมวัย อายุ 0-6 ปี หรือก่อนเข้าชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นช่วงวัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเจริญเติบโตต่อไปเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เด็กจะได้รับการหล่อหลอมอย่างเป็นองค์รวมจากครอบครัวที่คอยอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งเรียกได้ว่า “พ่อแม่และบุคคลในครอบครัว คือ ครูคนแรกและต้นแบบตัวตนของเด็ก” อันเป็นต้นแบบแก่เด็ก เมื่อเด็กเติบโตเข้าสู่การเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ทั้งผู้คน สิ่งแวดล้อม และชุมชนรอบ ๆ ตัว ก็มีภูมิหลังแห่งพฤติกรรมและการแสดงออกทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากครอบครัวซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ เมื่อเข้าสู่โรงเรียนเด็กมีครูปฐมวัยที่จะคอยเป็นคนเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในประสบการณ์เดิมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ จากบริบทแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม อันจะเป็นพื้นฐานอันดีให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่และพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยมีความหลากหลาย มีวิถีชีวิตที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตามจารีตประเพณี เป็นการปรับตัวเข้ากับฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิสังคมที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ (พระมหามิตร จิตปณฺโญ, ชญาภา น่วมบัณฑิต และสุขสมัย น่วมบัณฑิต, 2562) จังหวัดนครพนม ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีชายแดนติดกับประเทศลาว โดยมีประวัติสืบทอดยาวนานมาร้อยปี เดิมเคยเป็นมหานครของ “อาณาจักรศรีโคตรบูรณ” ที่รุ่งเรืองในอดีต พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนนามเมืองใหม่ว่า “เมืองนครพนม” ซึ่งปัจจุบันมีการส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ เชิงกีฬา เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวชุมชน OTOP นวัตกรรมสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สำนักงานจังหวัดนครพนม, 2564) กลุ่มชนที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขงบริเวณจังหวัดนครพนม อยู่ในท้องที่ที่มีการคมนาคมกับแคว้นอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียง จึงมีโอกาสรับอารยธรรมต่างประเทศ ท่ามกลางความเป็นไปของชีวิตผู้คนสองฝั่งโขง ระหว่างอีสานกับลาวสมัยโบราณเกือบทั้งหมดเป็นพวกเดียวกัน เคลื่อนย้ายไปมาหาสู่กันไม่ขาดสาย แต่ภายหลังประชาชนลาวเข้ามาอยู่ในอีสานเป็นระลอกตั้งแต่เขตริมฝั่งโขง จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร นครพนม มุกดาหาร ซึ่งมีพระธาตุพนมเป็นศูนย์กลางที่รวมชีวิตและจิตใจของพวกเขา ความรัก ความศรัทธา ความผูกพันอย่างลึกซึ้งเหนียวแน่นได้ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น นับเป็นเวลามากกว่าพันปีแล้ว (พระจิรวัดน์ อาจาโร และจิตวิทย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2560) แม้จะมีนักวิชาการระบุว่า ชีวิตของอีสานในอดีตนั้นดีกว่าอีสานในปัจจุบัน แต่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ อีสานไม่อาจกลับไปเป็นอีสานแบบเดิม และไม่มีวันที่ย้อนกลับไปเป็นแบบเดิมได้ โครงสร้างแบบใหม่เปิดโอกาสให้มีการครอบงำ เอารัดเอาเปรียบ เพื่อการท่องเที่ยวหรือเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ การยอมรับในพหุวัฒนธรรมนั้นเป็นการยอมรับในความแตกต่างและพยายามที่จะหาทางอยู่ร่วมกัน ดังที่ UNESCO ระบุว่า ในสังคมที่มีความหลากหลายและมีพลวัตควรจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปรองดองและมีข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสม (จิตราภรณ์ สมยานนทนากุล, 2551) ทั้งนี้ วัยเด็กปฐมวัยเป็นช่วงสำคัญในการวางรากฐานของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เด็กในช่วงวัยนี้ต้องได้รับประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า บุคลากรเข้ากับการเล่นและกิจกรรมประจำวันของเด็ก เพื่อ



เชื่อมโยงความเข้าใจจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่นามธรรม อันเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้โลกภายนอกที่เป็นรูปธรรม และโลกภายในที่เปี่ยมด้วยวิญญาณและเจตจำนง ให้เด็กหล่อหลอมตัวตนของเด็กให้เติบโตอย่างสมดุล ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญา เพื่อส่งเสริมให้เด็กเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ (วรรณิษา หาคูณ, จิตรา ชนะกุล และเยาวนุช ทานาม, 2563; Froebel, 1895)

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาจะเห็นว่า เด็กปฐมวัยอยู่ท่ามกลางสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบริบทชุมชนที่เด็กอาศัยอยู่ทั้งสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ประเพณีที่มีความหลากหลายของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูและการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัย ในสังกัด เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้เป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนเกี่ยวกับแนวนโยบายในการให้ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

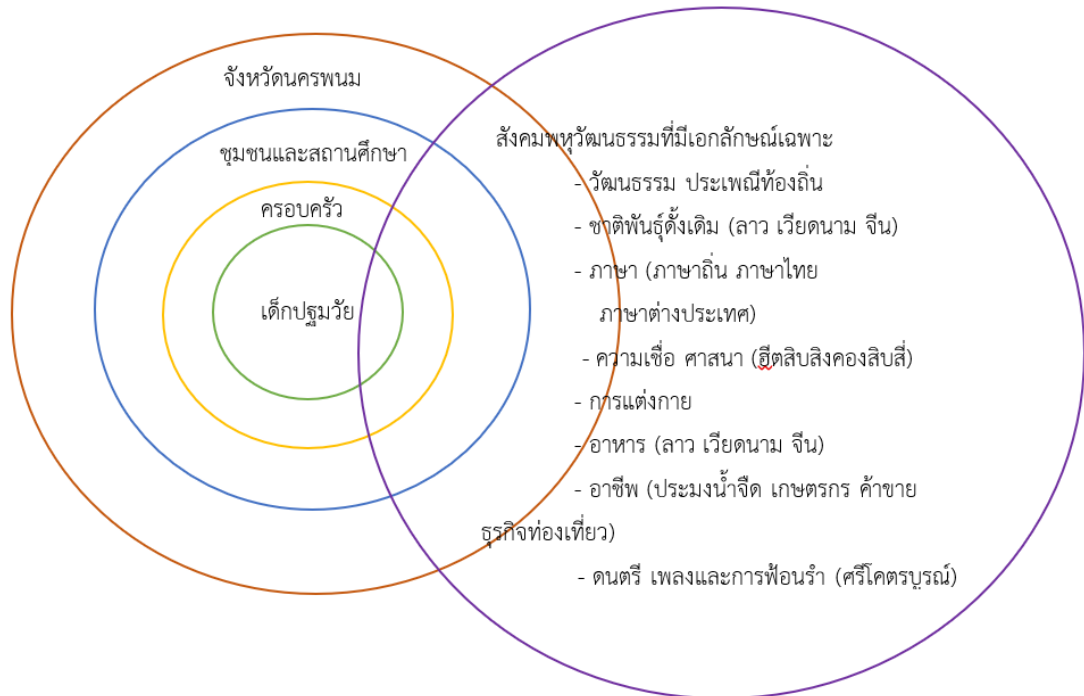
เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูและการเจริญเติบโต ของเด็กปฐมวัย เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิด

พหุวัฒนธรรมเป็นทั้งแนวคิดทางปรัชญาและการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของ ความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนา หรือชนชั้นทางสังคม ซึ่ง ทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบของสังคมพหุวัฒนธรรมที่ผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นในระดับของ ชุมชน ประเทศ หรือโลก แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความหลากหลายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นได้ทั้งในโครงสร้างของ สถาบันการศึกษาผ่านหลักสูตร ทักษะ ค่านิยมของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (Banks & Banks, 2015) ซึ่งในบริบทของครอบครัวนั้น บ้านถือเป็นแหล่งเรียนรู้แรกที่เด็กได้สัมผัสกับกฎเกณฑ์ทางสังคม อุดมการณ์ และค่านิยมต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคม มีความแตกต่างกันไปตามชุมชน และ สะท้อนถึงความหลากหลายเชิงวัฒนธรรมในมิติต่าง ๆ (อศิน รพีพัฒน์ และคณะ, 2553) ชุมชนจึงไม่ใช่เพียง พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ หากแต่เป็นพื้นที่แห่งความสัมพันธ์และวัฒนธรรมร่วม ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนิน ชีวิตและการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จากบริบทดังกล่าว งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผล ต่อการอบรมเลี้ยงดูของเด็กปฐมวัย เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” จึงออกแบบ การศึกษา โดยใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และบันทึก



ภาคสนาม เพื่อทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมของชุมชนกับวิถีการเลี้ยงดูเด็กในช่วงปฐมวัย อันเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ขับเคลื่อนการวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูของเด็กปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในบริบทแวดล้อมของชุมชนพหุวัฒนธรรมมีชาติพันธุ์ดั้งเดิม ได้แก่ ลาว เวียดนาม และจีน รวมอยู่ด้วยกัน ซึ่งยังคงรักษาเอกลักษณ์ดั้งเดิมของชาติพันธุ์ของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อายุ 20-70 ปี จำนวน 98 คน เพศชาย 37 คน เพศหญิง 61 คน อายุ 20-70 ปี ซึ่งมีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายดังนี้

1.1 การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นตัวแทนที่จะให้ข้อมูลที่ดี อาศัยอยู่ในพื้นที่พหุวัฒนธรรมหลักที่มีชาติพันธุ์ดั้งเดิม และยังคงรักษาเอกลักษณ์ดั้งเดิมของชาติพันธุ์ของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคคลในชุมชนจะพิจารณา จาก 4 กลุ่มหลัก ที่เป็นคนดั้งเดิมในชุมชน มีความสนใจ และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น



จำนวน 77 คน เพศชาย 25 คน เพศหญิง 52 คน ได้แก่ ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย ผู้นำชุมชน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทั่วไป และพระสงฆ์ในวัดอำเภอพระธาตุพนม

1.2 การสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลในชุมชนจะพิจารณา จาก 5 กลุ่มหลักที่เป็นคนดั้งเดิมในชุมชน มีความสนใจ และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยมีการสัมภาษณ์รายบุคคล และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ไม่เกิน 10 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 21 คน เพศชาย 12 คน เพศหญิง 9 คน ได้แก่ ปลัดอำเภอ และนายกเทศมนตรีอำเภอธาตุพนม ประชาชนชาวบ้านหรือผู้อาวุโสในหมู่บ้าน ซึ่งบรรพบุรุษเป็นคนดั้งเดิมในชุมชน และอาศัยอยู่ในชุมชนมาเป็นเวลา 60 ปีขึ้นไป พระสงฆ์ในวัดพระธาตุพนม วรมหาวิหาร อำเภอธาตุพนม และสมาชิกในสมาคมไทย-เวียดนาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-เดือนมิถุนายน 2566 โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นการใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยให้หัวหน้าชุมชน คนในชุมชน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาช่วยในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร/หลาน/เด็กปฐมวัยในครอบครัว และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่าง ๆ เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ รอบรู้ความเป็นไปในชุมชน หรือประชาชนชาวบ้าน

2.3 แบบบันทึกภาคสนาม เป็นการบันทึกการสังเกตชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ใช้ระยะเวลาในการเข้าสังเกตชุมชนทั้งหมด 4 ครั้ง ครั้งละ 1 สัปดาห์ โดยบันทึกเกี่ยวกับวิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน การอบรมเลี้ยงดูบุตร/หลาน/เด็กปฐมวัยในครอบครัว และการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่อยู่ในพื้นที่อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม

3.1.1 ส่งหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานที่ต้องการข้อมูลมาศึกษาวิจัย ได้แก่ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม และวัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร



3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

3.2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยวางแผนและกำหนดตารางการสัมภาษณ์ โดยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและบุคคลที่ต้องการสัมภาษณ์

3.2.2 ส่งหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่ได้นัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และแบบบันทึกภาคสนามมาวิเคราะห์ผลและสรุปผลข้อมูล ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการศึกษาข้อมูลแบบมีส่วนร่วมและบันทึกภาคสนามจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) เพื่อการจำแนกและจัดกลุ่มคำหรือประเด็นที่ปรากฏในข้อมูล โดยเริ่มจาก การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มของคำหรือแนวคิดที่อยู่ภายใต้กลุ่มคำหลักเดียวกันให้รวมเป็นหมวดหมู่ที่มีความหมายร่วมกัน เพื่อช่วยให้เห็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในข้อมูลนั้น ๆ ต่อจากนั้น เป็นการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomic Analysis) จะช่วยเสริมความลุ่มลึกของข้อมูล โดยมุ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างกลุ่มคำหรือกลุ่มแนวคิดที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์คำหลัก ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในโครงสร้างภายในของข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นอกจากนี้ ยังมี การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎี (Theoretical Event Analysis) ยังเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการอธิบายข้อมูลเชิงลึก โดยใช้กรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายเหตุปัจจัยและเงื่อนไขของเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน การวิเคราะห์ในลักษณะนี้จะมุ่งตอบคำถามพื้นฐาน เช่น ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และทำไม เพื่อให้สามารถเข้าใจบริบท ความเป็นมา และสาเหตุที่ส่งผลต่อสถานการณ์หรือความสัมพันธ์นั้น ๆ ได้อย่างชัดเจน (เอื้อมพร หลินเจริญ, 2555)



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาชุมชนเชิงปริมาณ (ให้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในรูปแบบตาราง และเลือกอธิบายข้อมูลในตารางเฉพาะส่วนที่สำคัญ)

จากการศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 85 คน เพศชาย 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 เพศหญิง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 มีสัญชาติไทย เชื้อชาติไทย และนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 100

อายุ 20-30 ปี จำนวน 16 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 31 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน อายุ 50-60 ปี จำนวน 6 คน อายุ 61-70 ปี จำนวน 3 คน

สถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 สมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ต่ำกว่าประถมศึกษา 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

สถานภาพในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 กรรมการชุมชน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 สมาชิกกลุ่มในชุมชน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ประชาชนทั่วไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3

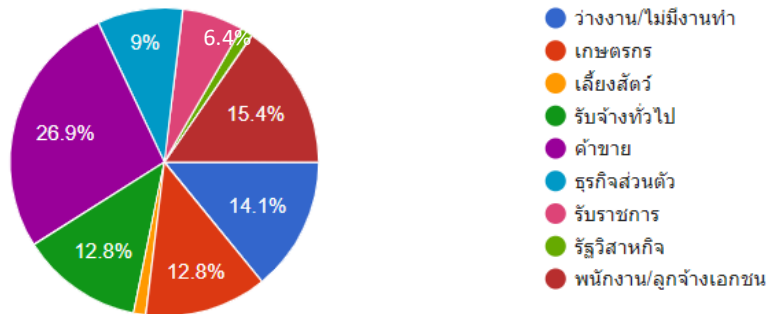
ลักษณะที่พักอาศัย บ้านพักอาศัย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 บ้านเช่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ห้องเช่า/หอพัก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และอื่น ๆ เป็นพระสงฆ์ในวัด 3 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

การตั้งถิ่นฐาน อาศัยมาตั้งแต่เกิด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และย้ายมาจากที่อื่น จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 มีทั้งการย้ายต่างอำเภอ และต่างจังหวัด เนื่องจากมาทำงาน และย้ายตามคู่สมรส

จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีตั้งแต่ 2-8 คน มีทั้งครอบครัวเดี่ยว (พ่อ แม่ ลูก) และครอบครัวขยาย (ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก และญาติ) รวมทั้งมีครอบครัวที่เป็นพ่อ/แม่เลี้ยงเดี่ยวรวมอยู่ด้วย มีจำนวนบุตร 1-4 คน ซึ่งบางครอบครัวก็มีเด็กปฐมวัยอยู่ด้วย จำนวน 1-3 คน/ครัวเรือน แต่บางครอบครัวไม่มีเด็กปฐมวัย เพราะบุตรหลานเติบโตไปเกินกว่าวัยปฐมวัย (0-6 ปี)

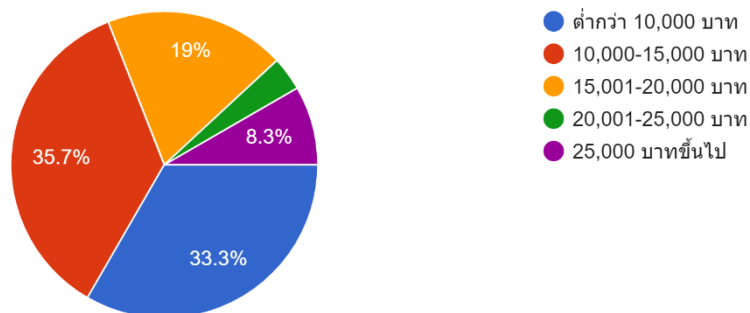


อาชีพ ประกอบอาชีพค้าขายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 15.4 วางงาน/ไม่มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 14.1 และพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน รับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.8 ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 9 รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.4 รัฐวิสาหกิจและเลี้ยงสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ดังแผนภาพที่ 2 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 อาชีพของผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และประชาชนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

รายได้ต่อเดือนของครัวเรือน มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีรายได้ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.6 มีรายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.3 ดังแผนภาพที่ 3 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 รายได้ต่อเดือนของครอบครัวผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และประชาชนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2. ข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 มีปัญหาทางเศรษฐกิจของตนเองและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 75 ได้แก่ เรื่องรายได้จากการค้าขายลดลงอันเป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเรื่องครอบครัวหย่าร้าง ทำให้พ่อหรือแม่ต้องหาเงินเพียงคนเดียว รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย



2.2 ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ไม่ส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 96.4 และส่งผลให้เกิดปัญหาขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.6 ได้แก่

1) วัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติพันธุ์ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจจากเดิมมาสู่ยุคปัจจุบัน

2) การถ่ายทอดวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติพันธุ์ให้คนรุ่นใหม่มีความเห็นและทัศนคติที่เป็นความเชื่อพื้นฐานแตกต่างกัน ความคิดที่ล้าสมัย การถ่ายทอดวัฒนธรรมดั้งเดิมมาสู่คนรุ่นใหม่ เกิดการไม่ยอมรับ และขัดแย้งกันในครอบครัว

3) การเมืองในชุมชน/ท้องถิ่น มีระบบการบริหารจัดการไม่ดีเท่าที่ควร

4) วัฒนธรรมสมัยใหม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตทั้งการแต่งกาย การกินอยู่ และการอุปโภคบริโภค อีกทั้งมีปัญหาอื่น ๆ อีกได้แก่ เรื่องวัยรุ่นในชุมชนที่ขับรถมอเตอร์ไซด์เร็ว มีการแข่งขัน และตกแต่งเพิ่มเติมทำให้เกิดเสียงดังรบกวนคนในชุมชน

2.3 สถานะทางสิ่งแวดล้อมของครอบครัว/ชุมชน ไม่ส่งผลกระทบและเกิดปัญหา คิดเป็นร้อยละ 90.6 และส่งผลกระทบส่งต่อการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 9.4 ได้แก่

1) ยาเสพติด อีกทั้งในชุมชนมีปัญหาด้านวัยรุ่นดื่มสุรา การทะเลาะวิวาท รบกวนในเวลากลางคืน โดยเฉพาะช่วงมีงานประเพณีต่าง ๆ

2) ปัญหาความขัดแย้งของคนในหมู่บ้านอันเกิดจากผลประโยชน์ และที่ทำกิน

3) การลักทรัพย์ มีปัญหาเกิดขึ้นในชุมชน เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอในครัวเรือน และทำให้เด็กปฐมวัยไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการตามวัย

4) การศึกษา เด็กวัยเรียนขาดทุนการศึกษา อ่านหนังสือไม่ออก และมีค่านิยมของเด็กหรือวัยรุ่นที่ไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้โรงเรียนต้องทำการแบบออนไลน์/ออนแฮนด์ เป็นปัญหาสำหรับเด็กที่อยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย เพราะพ่อแม่ต้องไปทำงาน

5) ปัญหาอื่น ๆ เป็นปัญหาเฉพาะครอบครัว เช่น คนในครอบครัว มีปัญหาเรื่องทัศนคติไม่ตรงกันเกิดความขัดแย้ง บ้านที่อยู่อาศัยมีบรรยากาศไม่ดี (อยู่ใกล้โรงฆ่าสัตว์ โรงเลี้ยงหมู)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร/หลาน/เด็กปฐมวัยในครอบครัว

3.1 การส่งเสริมวัฒนธรรมชาติพันธุ์ดั้งเดิมให้กับบุตร/หลาน/เด็กปฐมวัยในครอบครัว พบว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 95.3 และมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 4.7 ได้แก่

1) ภาษาถิ่น การเปลี่ยนแปลงของสำเนียงการพูดที่แตกต่างไปจากบรรพบุรุษ มักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลย้ายถิ่นฐานไปศึกษาในเขตเมืองหรือจังหวัดอื่น ส่งผลให้รับอิทธิพลทางภาษาและสำเนียงในพื้นที่ใหม่อย่างไม่รู้ตัว เมื่อบุคคลนั้นกลับมายังถิ่นฐานเดิม จึงอาจมีลักษณะการพูดที่ผิดเพี้ยนไปจากสำเนียง



ท้องถิ่นเดิม ซึ่งบางครั้งอาจนำไปสู่การถูกตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ใหญ่หรือผู้สูงวัยในชุมชน เนื่องจากมองว่าเป็นการลดทอนหรือเบี่ยงเบนจากอัตลักษณ์ทางภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา

- 2) ภาษาไทย สามารถอ่านภาษาไทยได้ แต่พูดไม่ชัด
- 3) ภาษาต่างประเทศ ยังขาดความสามารถอยู่มาก ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน
- 4) อาหาร เด็กวัยเรียนได้รับสารอาหารไม่ครบ 5 หมู่ และมีพฤติกรรมเลือกรับประทานอาหารที่ชอบเท่านั้น และไม่ค่อยชอบรับประทานอาหาร
- 5) การแต่งกาย คนในชุมชนจะเลือกแต่งกายตามฐานะของครอบครัว (รวย/รายได้ น้อย)

6) ประเพณี เกิดความขัดแย้งกันระหว่างประเพณี และค่านิยมดั้งเดิมและสมัยใหม่

7) ความเชื่อ มีความเชื่อเป็นองค์รวมไม่แยกส่วน และการมีความเชื่อที่ได้รับถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ แต่ขัดแย้งกับความรู้ในปัจจุบัน เช่น หลานไม่สบายให้กินแต่ยาเขียวใบโพธิ์ ไม่ให้ไปหาหมอ สุดท้ายหลานอาการทรุดหนัก จึงไปหาหมอ

8) ปัญหาอื่น ๆ มีปัญหาเกี่ยวกับการเลี้ยงดูของแต่ละบ้านที่ไม่เหมือนกัน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน ทำให้มีปัญหามากมาย การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยที่ขาดความเป็นประชาธิปไตย

3.2 สภาวะของเด็กปฐมวัยในครอบครัว พบว่า ไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 86.9 และมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 13.1 ได้แก่

- 1) พัฒนาการด้านร่างกาย พบว่า เด็กรับประทานอาหารในปริมาณน้อย ไม่ชอบรับประทานอาหารที่ผู้ปกครองเตรียมให้
- 2) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พบว่า มีทั้งปัญหาผู้ปกครองมีการทะเลาะวิวาทกันในครอบครัวต่อหน้าเด็ก ปัญหาของเด็กไม่สามารถควบคุมอารมณ์โกรธของตนเองได้เมื่ออยู่ในสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ
- 3) พัฒนาการด้านสังคม พบว่า เมื่อตอนเป็นเด็กปฐมวัยพ่อแม่ไม่ให้ออกไปเล่นกับเพื่อน เมื่อเติบโตมาส่งผลให้ไม่มีทักษะการเข้าสังคม ปรับตัวเข้ากับคนอื่นยาก และไม่รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น
- 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา พบว่า เด็กยังไม่สามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมักหลงลืมได้ง่าย
- 5) การใช้โทรศัพท์/แท็บเล็ต/โทรทัศน์ พบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เด็กไม่ได้ไปโรงเรียน อยู่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เด็กติดเกมในโทรศัพท์ ใช้เวลาในการดูโทรศัพท์ และโทรทัศน์เป็นเวลานาน ๆ
- 6) เด็กที่มีความต้องการพิเศษ พบว่า มีเด็กออทิสติก 1 ราย ที่ต้องการรับบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



4. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า

4.1 ข้อเสนอแนะให้มีวิทยากรไปบรรยายอธิบายในโรงเรียนระดับปฐมวัยในวันสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา และวิธีการเลี้ยงดูบุตรให้ห่างจากยาเสพติด เคยมีเด็กที่มีปัญหาเรื่องติดยาเสพติด อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมและสังคมเพื่อนชักจูงไป แต่เนื่องจากมีโอกาสได้เรียนต่อระดับอุดมศึกษา จึงมีค่านิยมที่เปลี่ยนไป และเลือกจากการติดยาเสพติดได้

4.2 เด็กในชุมชนมีผลการเรียนที่ดี แต่ขาดทุนการศึกษา และมีค่านิยมการใช้แรงงานเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3 อยากให้มีการส่งเสริมทางด้านการศึกษาของเด็กให้หลากหลายมากขึ้นกว่านี้ อาทิ เช่น โรงเรียนของรัฐบาลมักจะมีรูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ อยากให้มีการเรียนการสอนแบบบูรณาการณเข้ามาผสมผสานจะดึงดูดความสนใจของเด็กได้มากขึ้น

4.4 อยากให้มีการเปิดการเรียนเป็นปกติ อยากให้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ลดลง อยากให้มีสิ่งเรียนรู้ให้เด็กมาก ๆ เด็กจะได้มีการพัฒนาตนเอง มีการปรับตัว เรียนรู้การใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งให้มีการบริหารจัดการเรื่องสุขอนามัย อาหารกลางวันของเด็กให้ครบ 5 หมู่ สีสันและรสชาติที่ดึงดูดให้เด็กอยากรับประทานอาหารมากขึ้น และไม่ควรมีร้านขายขนม น้ำอัดลมอยู่ใกล้สถานศึกษา เพราะไม่ส่งผลดีต่อสุขภาพของเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาชุมชนเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า

1. บริบทของสภาพแวดล้อมสังคมพหุวัฒนธรรมรอบตัวเด็ก พบว่า

วิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน พบปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว ได้แก่ รายได้ลดลงจากสถานการณ์การแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และครอบครัวหย่าร้าง ทำให้ขาดทุนทรัพย์ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย และมีทั้งครอบครัวเดี่ยว แม่ (พ่อ) เลี้ยงเดี่ยว และครอบครัวขยายที่มีทั้งปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ และลูก ในชุมชนมีทั้งชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน แต่สามารถปรับตัวเข้าหากัน มีการใช้ชีวิตร่วมกันอย่างสันติสุข อย่างเท่าเทียม ไม่ได้แบ่งแยกเชื้อชาติ อีกทั้งในท้องถิ่น และการบริหารงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมความหลากหลายของชาติพันธุ์ท้องถิ่นผ่านวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำ ก่อให้เกิดการปรับตัว และอยู่ร่วมกัน แต่พบปัญหา ที่เกิดมาจากช่องว่างทางทัศนคติ และความเชื่อของคนสองยุค กล่าวคือ คนยุคเก่า รุ่นปู่ ย่า ตา ยาย กับคนยุคใหม่ รุ่นลูก และหลาน ที่วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อต่าง ๆ ถูกมองว่าล้าสมัย ไม่เข้ากับสมัยนิยม จึงเกิดการปฏิเสธวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติพันธุ์ตนเอง นอกจากนี้พื้นที่ของชุมชนเป็นเขตชายแดนติดต่อกับประเทศ



เพื่อนบ้านจึงส่งผลให้มีปัญหาหาเสพติดและวัยรุ่นในชุมชนทะเลาะก่อเหตุรุนแรงในชุมชน ต้องอาศัยการกำกับดูแลของผู้ใหญ่ บ้าน กำนัน ในชุมชนเข้ามาแก้ปัญหาดังกล่าว

2. การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองเด็กปฐมวัย พบว่า

การอบรมเลี้ยงดูบุตร หลาน และเด็กปฐมวัยในครอบครัว มีการส่งเสริมวัฒนธรรมชาติพันธุ์ดั้งเดิมมีทั้งภาษา การแต่งกาย ประเพณี และความเชื่อต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดให้กับเด็กปฐมวัยและเยาวชนรุ่นใหม่ แต่ยังพบปัญหาที่เกิดขึ้น อาทิเช่น สำเนียงการพูดภาษาถิ่น ผิดเพี้ยนไปจากบรรพบุรุษ ปัญหาการใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร และยังขาดทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาระหว่างความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่เริ่มจะลดบทบาทความสำคัญลง ทำให้เด็กปฐมวัยในชุมชนได้รับการปลูกฝังและเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่นน้อยลงไป การมีอคติต่อกันในเชิงลบที่มองว่า สิ่งที่เป็นอัตลักษณ์ดั้งเดิมเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันต่อความเป็นสมัยใหม่ในปัจจุบัน ทำให้เด็ก ๆ ได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ใช้เทคโนโลยีและความเป็นสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ ไม่ว่าจะเป็นการใช้โทรศัพท์มือถือ การแต่งกายตามสมัยนิยม และการไม่ได้ปฏิบัติตามประเพณีดั้งเดิม เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง และเด็กในวัยเรียนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการเรียนแบบออนไลน์ในปัจจุบัน เป็นปัญหาสำหรับเด็กและผู้ปกครองมากกว่าทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชุมชนที่ต้องยังคงต้องการความช่วยเหลือจากโรงเรียนและหน่วยงานภาครัฐในการเข้าไปส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ให้แก่เด็ก

อภิปรายผล

จากการศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดู และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการจดบันทึกภาคสนามของคณะผู้วิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. บริบทของสภาพแวดล้อมสังคมพหุวัฒนธรรมรอบตัวเด็ก พบว่า

ชุมชนประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และปัญหาครอบครัวหย่าร้าง ส่งผลต่อความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โครงสร้างครอบครัวมีความหลากหลาย ทั้งครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว และครอบครัวขยาย อีกทั้งชุมชนประกอบด้วยผู้คนจากหลากหลายชาติพันธุ์ที่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมและความหลากหลายทางชาติพันธุ์อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังคงพบช่องว่างทางทัศนคติระหว่างคนต่างรุ่น ทำให้เกิดการปฏิเสธวัฒนธรรมดั้งเดิม นอกจากนี้ ชุมชนชายแดนยังเผชิญปัญหาหาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากผู้นำชุมชนอย่างใกล้ชิด จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทัศนคติ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนที่มาจากชาติพันธุ์ที่หลากหลายและยาวนานหลายร้อยปีนั้นได้ถูกลดบทบาทลงในยุคปัจจุบัน สิ่งที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมาถูก



มองว่าไม่ทันสมัย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับ และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน เกิดความขัดแย้งกันขึ้น แม้กระทั่งในครอบครัวของเด็กที่ถือว่าเป็นพื้นฐานของชีวิต และเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญ ในการหล่อหลอมให้คนเติบโตมาในสังคม การที่จะทำให้เกิดสังคมพหุวัฒนธรรมนั้น เงื่อนไขสำคัญ คือ การสร้างพื้นที่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น พื้นที่ทางภาษา พื้นที่ความรู้ พื้นที่ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา พื้นที่ความมั่นคงในชีวิต ซึ่งการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเรายังคงมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันและแตกต่างกันมากมาย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการซ้อนทับกันไปมาหรือแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ที่เรียกว่า พลวัตทางวัฒนธรรม ซึ่งอยู่ในช่วงโลกาภิวัตน์ หรือเรียกว่า ยุคหลังอาณานิคม (ทรงศักดิ์ ปรางค์วัฒนากุล และสรสวดี อ่องสกุล, 2561) ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงระหว่างสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์รัฐชาติกำลังเผชิญกับความท้าทายของอัตลักษณ์ของชาติ เพราะอัตลักษณ์ของชาติไม่ได้มีเพียงหนึ่งเดียวอีกต่อไปหากแต่มีความหลากหลายและแยกย่อยมากยิ่งขึ้น ในประเทศไทย จึงไม่ได้มีแค่คนไทยอีกต่อไป หากประกอบไปด้วยคนไทย-ลาว ไทย-ภูเข ไทย-มุสลิม เป็นต้น การยอมรับในพหุวัฒนธรรมเป็นการยอมรับในความแตกต่างและพยายามที่จะหาหนทางในการอยู่ร่วมกันให้ได้ (จิตรารักษ์ สมยานันทนากุล, 2551) เราผู้อยู่ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะอย่างไรให้เกิดความสันติและมีความสุขได้ภายใต้เงื่อนไขเวลาของการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นพลวัต อันจะทำให้เกิดการทำความเข้าใจ การยอมรับ และการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทั้งปัจจัยของบุคคลแต่ละยุค สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่แปรเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพราะกระบวนการโลกาภิวัตน์ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านภาษา ศาสนา และการใช้ชีวิตของผู้คนในชุมชน ส่งผลให้วัฒนธรรมดั้งเดิมต้องเผชิญกับการปรับตัวภายใต้บริบทใหม่ ๆ บางส่วนถูกปฏิเสธ ขณะที่บางส่วนกลับถูกผสมกลมกลืนกับวัฒนธรรมสมัยใหม่ จนก่อให้เกิดอัตลักษณ์รูปแบบใหม่ที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน และไม่หยุดนิ่ง (ทรงศักดิ์ ปรางค์วัฒนากุล และ สรสวดี อ่องสกุล, 2561) ในขณะเดียวกัน ช่องว่างทางความคิดระหว่างคนต่างรุ่นได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสืบทอดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมคนรุ่นเก่ามายึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม ขณะที่คนรุ่นใหม่บางกลุ่มกลับมองว่าวัฒนธรรมเหล่านั้นล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับยุคสมัย ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางทัศนคติภายในครอบครัวและชุมชน และกลายเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอดค่านิยมและอัตลักษณ์ดั้งเดิมสู่คนรุ่นหลัง (จิตรารักษ์ สมยานันทนากุล, 2551) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรมและส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลาย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายระดับฐานรากได้ริเริ่มโครงการที่สนับสนุนแนวคิดพหุวัฒนธรรม เช่น โครงการศึกษาทางภาษาในพื้นที่ภาคใต้ ที่เน้นการเรียนการสอนแบบสองภาษา (Patani Malay–Thai bilingual education) ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันของคนในพื้นที่อย่างมีสันติได้เช่นเดียวกัน (Chanarnupap & Tongkachok, 2017)



2. การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองเด็กปฐมวัย พบว่า

วิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรมดั้งเดิม และการถ่ายทอดวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติพันธุ์ให้คนรุ่นใหม่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า เกิดทัศนคติที่ไม่ตรงกันในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย ทำให้ส่งผลต่อบุคลิกภาพ อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาของเด็กปฐมวัย เมื่อเด็กมาที่โรงเรียนครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจถึงชาติพันธุ์ที่หลากหลายของเด็กที่แตกต่างกัน บางครอบครัวมีพ่อเป็นคนไทย แต่มีแม่เป็นคนลาว เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาการหย่าร้าง และแม่เลี้ยงเดี่ยวหรือพ่อเลี้ยงเดี่ยวก็ส่งผลต่อสภาพอารมณ์ จิตใจของเด็ก ทำให้เด็กไม่ได้รับความรักความอบอุ่นจากพ่อหรือแม่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ “เมือง” เป็นพื้นที่ร่วมผสมผสานลักษณะของการใช้ชีวิตในทุก ๆ กิจกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างจากสังคมเกษตร เมืองเปิดรับผู้คนอย่างหลากหลายให้เข้ามาใช้ชีวิต ช่วงชิงความมั่งคั่งทางการเงินและความเจริญสมัยใหม่ของเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปท่ามกลางบริบทของโลกาภิวัตน์ (นงเยาว์ เนาวรัตน์, 2559) การเปลี่ยนแปลงของโลกในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และประเพณี อีกทั้งยังมีการหลั่งไหลเข้าหากันของผู้คนและวัฒนธรรมอย่างเสรีมากขึ้น พรหมแดนระหว่างประเทศถูกเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันในสังคมไม่ว่าจะเป็นครอบครัว หรือสถานศึกษา ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ไปจากเดิม เพราะทั้งสองสถาบันล้วนมีส่วนในการอบรมสั่งสอนหล่อหลอมพลเมืองของสังคมที่จะไปพัฒนาประเทศชาติต่อไป จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดช่องว่าง ทั้งทัศนคติ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณีของชาติพันธุ์ดั้งเดิมของตนเอง ที่เข้าไปหลอมรวมกับกระแสใหม่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อันส่งผลให้ผู้คนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ท่ามกลางกระแสเหล่านี้ยังคงมีเด็กปฐมวัยที่จำเป็นจะต้องได้รับการอบรมเลี้ยงดูทั้งจากครอบครัวแวดล้อมไปด้วยสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน เราจะสามารถให้กับเด็กปฐมวัยเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่เห็นคุณค่าของความหลากหลาย เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างสันติสุข ดังปรัชญาการศึกษาปฐมวัยที่นำเสนอไว้ว่า “การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การศึกษาพหุวัฒนธรรมพยายามสร้างและขยายความเป็นรัฐชาติและวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในขณะที่เคารพและตระหนักถึงความหลากหลาย เป็นความพยายามที่จะสร้างรัฐชาติที่สะท้อนถึงค่านิยมของกลุ่มและวัฒนธรรมที่หลากหลาย กล่าวคือ การสร้างสังคมของผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายให้สามารถรวมกันภายในกรอบของค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งถือเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างรัฐชาติที่รวมกันเป็นหนึ่งเดียว มีเอกลักษณ์และความจงรักภักดีของชาติที่เข้มแข็งคือ การรวมโครงสร้างเหล่านี้เข้าไว้ในรัฐชาติและสังคม (Banks, 2001) นอกจากนี้



การสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมในระดับชุมชน เช่น พื้นที่ทางภาษา พื้นที่การเรียนรู้ และพื้นที่ของการมีส่วนร่วมทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรม แม้ว่าจะยังคงมีความขัดแย้งทางความคิดอยู่บ้าง แต่แนวคิด "พหุวัฒนธรรมจากล่างขึ้นบน" (Multiculturalism from below) เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ชุมชนสามารถพัฒนาไปพร้อมกับการเคารพความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (Leepreecha, 2019) ดังนั้น การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยในชุมชนที่มีความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธุ์ยังคงมีการสืบสานวัฒนธรรมดั้งเดิมผ่านภาษา ประเพณี และความเชื่ออยู่ แต่อย่างไรก็ตามกลับพบปัญหาเกี่ยวกับทักษะทางภาษาต่างประเทศ การรับรู้คุณค่าของวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น และผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งนำมาสู่ความเหลื่อมล้ำด้านทัศนคติ ความรู้ และการปฏิบัติต่อเด็กปฐมวัยในการอบรมเลี้ยงดูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก เด็กปฐมวัยบางส่วนไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างเต็มที่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของครอบครัว สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม ฉะนั้น นักการศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัยจึงควรส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการและเติบโตอย่างเป็นองค์รวมภายใต้บริบทวัฒนธรรมที่ยอมรับ เคารพในความแตกต่างหลากหลาย และหล่อหลอมให้เกิดสังคมสันติสุขร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัยในบริบทที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริบทพื้นที่ชายแดนระหว่างประเทศซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูและการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาและการสนับสนุนครอบครัวในสังคมพหุวัฒนธรรม อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของเด็กในช่วงวัยดังกล่าว ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและผู้ปกครองให้สามารถเสริมสร้างทัศนคติและแนวปฏิบัติตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะในบริบทที่หลากหลาย เช่น พื้นที่ชายแดนระหว่างประเทศ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อรูปแบบการเลี้ยงดูและการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งควรศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาและการสนับสนุนครอบครัวในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของเด็กอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการ



พัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารในการส่งเสริมทัศนคติและแนวปฏิบัติตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิตราภรณ์ สมยานนทนากุล. (2551). ผลกระทบของการพัฒนาของรัฐต่อลักษณะทางพหุวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การสำรวจเบื้องต้น. *เอเชียปริทัศน์*, 29(2), 275-290, <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/download/259574/173016/964186>
- ทรงศักดิ์ ปรางค์วัฒนากุล และสรสวดี อ่องสกุล. (2561). *สังคมพหุวัฒนธรรม*. ศูนย์ล้านนาศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2559). *ย้อนคิด 1 ทศวรรษ เด็กไทใหญ่ในโรงเรียนไทย*. นันทพันธ์พรินตัง.
- พระจิรวัดน์ อาจาโร และใจวิทย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2560). *สัตตนาคาวภูวนาคราชและพระธาตุพนม*. โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987).
- พระมหามิตร จิตปญโญ ชญาภา นำบัณฑิตย์ และสุขสมัย นำนบัณฑิตย์. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตบนความหลากหลายวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในภาคอีสานตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(5), 1-11. <https://hujmsu.msu.ac.th/showall.php?id=4d4441794d773d3d>
- วรรณิษา หาคูณ จิตรา ชนะกุล และเยาวนุช ทานาม. (2563). *การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานจังหวัดนครพนม. (2564, 20 มกราคม). *แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม พ.ศ. 2561-2565 ฉบับทบทวนรอบปี พ.ศ. 2564*. http://www2.nakhonphanom.go.th/files/com_news_struct/2020-๗01_378aeea6a87766d.
- อศิน รพีพัฒน์, ชยัน วรธนะภูติ, อมรา พงศาพิชญ์, สุภางค์ จันทวานิช และฉวีวรรณ ประจวบเหมาะ. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ขอนแก่นการพิมพ์.
- เอื้อมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 17-29. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/149164>
- Banks, A. J. (2001). *Cultural Diversity and Education: Foundations Curriculum and Teaching* (4th). Allyn & Bacon.
- Banks, A. J., & Banks, A. M. (2015). *Multicultural Education* (9th). Wiley.



- Chanarnupap, S., & Tongkachok, T. (2017). *Multiculturalism and its impacts in the Deep South of Thailand: A case study of the Christian community in Pattani*. Thammasat Review, 20(2). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mekongjournal/article/view/263103>
- Froebel, F. (1895). *The Education of Men*. D. Appleton and Company.
- Leepreecha, P. (2019). From state multiculturalism to multiculturalism from below: A case in Chiang Rai. *Journal of Mekong Societies*, 18(2), 23–49.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mekongjournal/article/view/263103>



แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต

ของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ: กรณีศึกษา

Guidelines for Applying Design Thinking in Developing a Growth Mindset of Teachers in District Learning Encouragement Center: A Case Study

กาญจนา แสนไชย^{1*}, วรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง², สุดารัตน์ สารสว่าง³

Kanjana Senchai ^{1*}, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang², Sudarat Sarnswang³

(Received: 2025-05-2; Revised: 2025-07-24; Accepted: 2025-07-29)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู และศึกษาผลการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาศักยภาพครู เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและคำนึงถึงหลักความสมัครใจเป็นสำคัญ เครื่องมือที่ใช้เป็นเชิงคุณภาพ ได้แก่ กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Stanford d.school และ Lewrick et al. 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเข้าใจตนเอง (Empathize) ด้วยเครื่องมือแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) และตัวตนของเรา (User Profile) ขั้นการกำหนดเป้าหมาย (Define) ด้วยเครื่องมือกิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone) ขั้นการออกแบบแนวทาง (Ideate) ด้วยกิจกรรมตารางค้นพบ (2x2 Matrix) ขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) ด้วยกิจกรรมครูกิดโต (MVP) และขั้นการสะท้อนผล (Test) ด้วยกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมและการตอบคำถามในระหว่างดำเนินกิจกรรม การเก็บข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการ PAOR ตั้งแต่การวางแผนดำเนินการวิจัย (Plan) การออกแบบคู่มือ และกิจกรรมการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จนถึงกระบวนการดำเนินกิจกรรมการวิจัย (Act) และสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งคำตอบและพฤติกรรม (Observe) และสะท้อนผลกลับทุกครั้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับทราบ และรับรองผลของการวิจัย (Reflect) โดยใช้จำนวน 1 วนรอบ และใช้ระยะเวลา 2 เดือน จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

¹ นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education, Kasetsart University

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²⁻³ Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart University

* Corresponding Author, E-mail: Kanjana.senc@ku.th



ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงออกแบบมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน การเผชิญความท้าทาย และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด กิจกรรมการคิดเชิงออกแบบที่ออกแบบมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งพัฒนาทัศนคติที่ยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง แนวทางที่ได้ยังเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ซึ่งเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การคิดเชิงออกแบบ, กรอบแนวคิดแบบเติบโต, ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to analyze guidelines for developing a growth mindset among teachers and to examine the effects of applying design thinking to develop the teachers' capacity. A participatory action research approach was employed. The target group was 8 teachers and educational personnel who were the entire staff of the District Learning Encouragement Center and voluntarily participated in the study. The research was conducted with transparency and with a strong emphasis on voluntary participation. Qualitative tools were developed based on the concepts of Stanford d.school and Lewrick et al., encompassing five stages including: Empathize (using Empathy Map and User Profile), Define (using Vision Cone), Ideate (using 2x2 Matrix), Prototype (using MVP activity) and Test (using Feedback Capture Grid). Data were collected through the PAOR process: Plan (developing a design thinking manual and activity), Act (conducting the activity), Observe (noting responses and behaviors), and Reflect (providing feedback and validating results), over one cycle lasting two months. Content analysis was employed for data interpretation. The findings indicated that design thinking effectively promoted teachers' growth mindset, particularly in enhancing intrinsic motivation, embracing challenges, and learning from mistakes. The activities raised teachers' self-awareness, fostered flexible mindsets, and enhanced adaptability to changing contexts. The approach emphasized genuine participation and the creation of psychologically safe spaces, contributing to sustainable behavioral transformation and growth mindset development.

Keywords: Design Thinking, Growth Mindset, Learning Encouragement Center



บทนำ

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการขาดโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ รัฐบาลไทย โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จึงมุ่งเน้นเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO, 2015; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) บทบาทของครูในสังกัด สกร. จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาทั้งในเชิงวิชาการและอาชีพ แต่การเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและเทคโนโลยีสร้างความท้าทายให้กับครูในการปรับตัว (Dweck, 2006) และมีแนวโน้มที่ครูจะมีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) ซึ่งอาจนำไปสู่ความยากลำบากในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การรับมือกับความล้มเหลว หรือการริเริ่มวิธีการสอนที่แตกต่างออกไปจากเดิม ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของชุมชนได้อย่างทันทั่วถึง ทำให้การบรรลุเป้าหมายการลดความเหลื่อมล้ำเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น การมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นแนวคิดที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถและสติปัญญาของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวของครู การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมการศึกษา ในขณะที่ Brown (2008) และ Matthews & Wrigley (2017) ได้ชี้ให้เห็นว่าการคิดเชิงออกแบบช่วยให้ครูค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ อัญชิสา เหมทานนท์ (2563) ยังพบว่าการคิดเชิงออกแบบสามารถช่วยพัฒนากรอบแนวคิดของครูให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในทิศทางเดียวกัน งานของ Razzouk & Shute (2012) และ Koh et al. (2015) ยังยืนยันถึงประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตในผู้เรียนและผู้สอน อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูโดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สังกัดของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กับครูในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หากสามารถพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
2. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู มีขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเชิงออกแบบตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบของ Stanford d.school (2009) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) ในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต จะมีลักษณะที่เลือกใช้ ดังนี้ (1) ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ (2) ความกล้าเผชิญความท้าทาย (3) ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (4) ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ (5) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และ (6) การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมและแนวคิดของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบความคิดแบบเติบโตจำนวน 9 ท่าน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะที่ถูกกล่าวถึงร่วมกัน และคัดเลือกเฉพาะคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องและได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของ Carol Dweck (2006) เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบและทิศทางในการดำเนินการวิจัยได้อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ โดยปฏิบัติ 1 รอบตามหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิด PAOR และ Design Thinking

ขั้นตอน PAOR	กิจกรรมการคิดเชิงออกแบบ	รายละเอียดกิจกรรม
Plan	-	วิเคราะห์บริบทปัญหา วางแผนการสร้างคู่มือกิจกรรม และเครื่องมือที่ต้องใช้ภายในกิจกรรม เช่น ใบกิจกรรม แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) บอร์ดสำหรับกิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone) เป็นต้น
Act	Empathize	กิจกรรมแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) กิจกรรมตัวตนของเรา (User Profiles)
	Define	กิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone)
	Ideate	กิจกรรมตารางค้นพบ (2x2 Matrix)
	Prototype	กิจกรรมครุคิดโต (MVP)
	Test	กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid)
Observe	ทุกชั้น	ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วม การสะท้อนตน และเก็บบันทึกข้อมูล
Reflect		รวบรวมผลสะท้อนจากครู ถอดบทเรียนเชิงลึกจากพฤติกรรมและความคิดของผู้เข้าร่วม ปรับแนวทางต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 แสดงถึงการบูรณาการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAOR) เข้ากับขั้นตอนของการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การผสมผสานนี้สะท้อนถึงระเบียบวิธีวิจัยที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ในขั้น Plan เป็นระยะเตรียมการที่ร่วมกันวางแผนและจัดทำเครื่องมือ จากนั้นในขั้น Act กระบวนการคิดเชิงออกแบบจะเข้ามามีบทบาทเป็นแกนหลักในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การสร้าง ความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) จนถึง การทดสอบ (Test) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้น Observe ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติเพื่อสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วม และการสะท้อนตนอย่างต่อเนื่อง และขั้น Reflect เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อการปรับปรุง การบูรณาการนี้ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการขับเคลื่อนการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยใช้ระยะเวลา 2 เดือนในการดำเนินการวิจัย



2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้เข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูศูนย์การเรียนรู้ (ครู ศกร.) และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ครู ศรช.) ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแห่งหนึ่งในภาคกลาง จำนวน 8 คน โดยเป็นประชากรของ บุคลากรแบบพนักงานราชการ และสัญญาจ้างทั้งหมดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแห่งนี้

ในขณะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งข้าราชการ ในสถานศึกษาดังกล่าว ซึ่งมีข้าราชการจำนวน 2 คน มีหน้าที่เป็นหัวหน้างานของ ครู ศกร. และ ครู ศรช. ทั้ง 8 คน จึงสามารถทำหน้าที่เอื้ออำนวย กระตุ้น และสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมในวิจัยเชิงปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม

ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและคำนึงถึงหลักความสมัครใจเป็นสำคัญ โดยเริ่มต้นจากการนำเสนอแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทที่ผู้เข้าร่วมจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมอย่างแท้จริง กลุ่มครูทั้ง 8 ท่าน ได้แสดงเจตจำนงในการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านกรอบความคิดที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวและการพัฒนาตนเองในบริบทของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่บริบทสังคมและเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยกลายเป็นกลุ่มผู้มีส่วนร่วมด้วยความตระหนักในประเด็นปัญหาเดียวกัน (Thematic Concern Group) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการแก้ปัญหาร่วมกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กระบวนการดังกล่าวได้รับการออกแบบให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบแนวทางการพัฒนา และนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม กระบวนการคิดเชิงออกแบบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มี 5 ขั้นตอนหลัก โดยใช้แนวทางจากหนังสือ The Design Thinking Toolbox: A Guide to Mastering the Most Popular and Valuable Innovation Methods (Lewrick et al., 2020) ได้แก่ แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) ตัวตนของเรา (User profiles) การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) ครุคิดโต (Minimum Viable Product : MVP) และ ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบชื่อกิจกรรมใหม่ เพื่อให้เข้าถึงง่าย และลดความกังวลในการทำกิจกรรมของผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา



โดยผู้วิจัยได้ออกแบบ คู่มือและแนวทางปฏิบัติ (Practical Guide & Implementation Framework) เพื่อสนับสนุนการนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบไปใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยเน้นความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้กระบวนการ PAOR (Plan-Act-Observe-Reflect) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988, อ้างถึงใน วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2558) ตามแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ระยะเตรียมการ ขั้นการวางแผน (Plan) ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมกันวางแผนและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต ของครู โดยวิเคราะห์และกำหนดประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตให้เหมาะสมกับบริบทของครูและสถานศึกษา ออกแบบคู่มือและแนวทางการปฏิบัติ (Practical Guide & Implementation Framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 6 เครื่องมือ ได้แก่ แบบแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) แบบกิจกรรมตัวตนของเรา (User Profiles) บอร์ดกิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ตารางค้นพบ (2x2 Matrix) บอร์ดกิจกรรมครุคิดโต (Minimum Viable Product – MVP) และบอร์ดกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid)

4.2 ระยะดำเนินการ ขั้นการปฏิบัติ (Act) นำกิจกรรมไปใช้กับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงปฏิบัติการและสะท้อนแนวคิดของตนเองผ่านกิจกรรม กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ขั้นการสังเกต (Observe) บันทึกข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของครูระหว่างกิจกรรม และเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยขณะทำกิจกรรม ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ แบ่งตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การเข้าใจตนเอง (Empathize) ใช้เครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) เป็นกิจกรรมเชิงสะท้อนตนเองที่เน้นให้ครูผู้เข้าร่วมเกิดการรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองในบริบทการทำงานจริง ซึ่งออกแบบให้ครูได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์ และเขียนสะท้อนตนเองผ่านแบบฟอร์ม ที่แบ่งออกเป็น 6 มุมมองสำคัญ ได้แก่ สิ่งที่ตนเองมองเห็น (What do I see?) สิ่งที่คุณเองได้ยิน (What do I hear?) สิ่งที่คุณเองพูดและกระทำ (What do I say & do?) สิ่งที่คุณเองคิดและรู้สึก (What do I think & feel?) สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดของตนเอง (What are my pains?) สิ่งที่เป็นจุดแข็งหรือโอกาส



ในการเติบโต (What are my gains?) ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้ถึงทั้งอุปสรรคและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง และบันทึกแนวคิดที่ต้องการนำไปใช้พัฒนาตนเองในบริบทของงานวิชาชีพ และเครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User profiles) ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถสร้างโปรไฟล์ของผู้เข้าร่วมวิจัยเอง โดยเน้นการทำความเข้าใจลักษณะและความต้องการของตนเอง ประกอบด้วยการสร้าง Persona การระบุปัญหาและความท้าทาย การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Gains) และการสร้าง Mood board/Sketch โดยผู้เข้าร่วมได้สะท้อนถึงแนวทางการแก้ปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองตามข้อมูลที่ได้จากการสร้าง

4.2.2 การกำหนดเป้าหมาย (Define) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผ่าน เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนเขียนความคิดเห็นของตนเองใส่กระดาษโพสต์อิทก่อนนำไปติดบนบอร์ดใหญ่ และร่วมกันวิเคราะห์คำตอบของแต่ละคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อคิดเห็นสอดคล้องกับบริบทการทำงานและทิศทางการพัฒนาของครู ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถจินตนาการอนาคตที่ตนเองปรารถนา จากนั้นวางแผนย้อนกลับเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในปัจจุบันให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว กิจกรรมนี้ไม่เพียงช่วยสร้างเป้าหมายที่จับต้องได้ หากยังส่งเสริมทัศนคติแบบเติบโตให้แก่ครูผู้เข้าร่วมในเชิงปฏิบัติจริงอีกด้วย

4.2.3 การออกแบบแนวทาง (Ideate) ใช้เครื่องมือที่ 4 ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) เพื่อคัดเลือกแนวทางหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนารอบแนวคิด โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และประสิทธิภาพ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนประเด็นที่เป็นข้อจำกัดและเป้าหมายที่อยากพัฒนาของตนเองลงโพสต์อิท สีเขียว และนำไปติดในตาราง 2x2 Matrix ตามตำแหน่งที่ตนเองพิจารณาว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะของตนเองในด้านความเชื่อมั่นในตนเองและความพร้อมรับมือกับความท้าทาย โดยตารางเป็นแบบ Matrix ที่ด้านแนวนอน (แกน X) คือ ระดับความเชื่อมั่นในตนเอง และแนวตั้ง (แกน Y) คือ ระดับความกล้าเผชิญความท้าทาย ซึ่งทั้งสองแกนสะท้อนองค์ประกอบสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต โดยผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนประเด็นที่เป็นข้อจำกัดของตนเองลงบนโพสต์อิทสีเขียว โดยอ้างอิงจากกิจกรรมในเครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) และกิจกรรมในเครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User profiles) จากนั้นเขียนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาลงบนโพสต์อิทสีชมพู โดยอ้างอิงจาก เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) โดยนำโพสต์อิทไปติดในตาราง 2x2 ตามระดับความเชื่อมั่นและความพร้อมรับมือความท้าทายของตนเอง ร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นเพื่อระบุดูแลจุดที่ควรพัฒนา และเป้าหมายที่ต้องการไปถึง พร้อมหาวิธีที่จะขยับจากจุดปัจจุบันไปสู่จุดที่มี กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามที่ตั้งไว้ใน เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ทำได้ดีที่สุด ผู้เข้าร่วมสรุปและเลือก 1-2 ประเด็นเพื่อพัฒนา และตั้งเป้าหมาย



ส่วนตัวในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดหรือพฤติกรรม กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเห็นภาพตนเองชัดเจนขึ้น และเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมถัดไป

4.2.4 การสร้างต้นแบบ (Prototype) นำแนวคิดที่ผ่านการคัดเลือกไปพัฒนาเป็นต้นแบบโดยใช้เครื่องมือที่ 5 กิจกรรมครุคิดโต (Minimum Viable Product – MVP) นำแนวคิดที่ได้ไปสร้างต้นแบบในรูปแบบกิจกรรม ซึ่งสามารถนำไปทดลองปฏิบัติจริง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของครูได้ ผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรม ครุคิดโต (MVP) ในบอร์ดร่วมกัน ตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Persona) การวิเคราะห์ปัญหา (Top 3 problems) การระบุจุดที่ MVP จะเข้าไปช่วยเหลือ การวางเป้าหมายและแผนภาพรวม การออกแบบคุณลักษณะของต้นแบบ การวางแผนการสร้างต้นแบบ การกำหนดระยะเวลาและทรัพยากร วิธีการวัดผล และการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาต่อ ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้แนวทางที่ได้สะท้อนความต้องการและบริบทของผู้ปฏิบัติงานจริง และนำเสนอแนวคิดของตนเอง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เพื่อสรุปจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และวางแผนการนำกิจกรรม ครุคิดโต (MVP) ที่ออกแบบไปทดลองใช้ในบริบทของสถานศึกษาต่อไป

4.2.5 การสะท้อนผล (Test) ประเมินผลการนำต้นแบบไปใช้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ 6 กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครู แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงต้นแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา แบ่งการให้ความคิดเห็นออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ สิ่งที่ชอบ (I like...) สิ่งที่ยอยากให้ปรับปรุง (I wish...) คำถามที่กระตุ้นการคิด (What if...) และไอเดียเพิ่มเติม (Ideas...) ผู้เข้าร่วมจะวิเคราะห์และเลือกฟีดแบ็กที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาแนวทางของตนเอง พร้อมวางแผนการปรับปรุง MVP ที่เหมาะสมกับบริบทจริงของสถานศึกษา

4.3 ขั้นการสังเกต (Observe) ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นการวางแผน (Plan) และขั้นการปฏิบัติ (Act) โดยสังเกตพฤติกรรมของครูขณะดำเนินกิจกรรม บันทึกการมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของกรอบแนวคิด นอกจากนี้ ยังเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มระหว่างและหลังการจัดกิจกรรม

4.4 ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) รวบรวมผลสะท้อนจากครู ถอดบทเรียนเชิงลึกจากพฤติกรรมและความคิดของผู้เข้าร่วม ปรับแนวทางต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติและสังเกตมาวิเคราะห์และสรุปผลอย่างละเอียด ผ่านเครื่องมือและเทคนิคการคิดเชิงออกแบบในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างเข้มงวด โดยในทุกครั้งที่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถาม ผู้วิจัยจะทวนคำตอบ ถามย้ำ และตีความหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมยืนยันความเข้าใจ



ของผู้วิจัย ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมีความลึกซึ้ง ครบคลุม และน่าเชื่อถือตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยอาศัยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและครบถ้วน ผู้วิจัยได้ใช้ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ได้แก่ การสังเกตการณ์พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม และคำตอบหรือข้อคิดเห็นที่ครูแสดงออกในแต่ละกิจกรรมตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สืบหาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม รวมถึงการวิเคราะห์คำตอบจากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากมิติที่ต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการสะท้อนกลับข้อมูล (Member Check) กับผู้ให้ข้อมูลทุกครั้ง โดยทวนคำตอบ ถามย้ำ และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันความเข้าใจของผู้วิจัย หลังจากผ่านกระบวนการตรวจสอบความน่าเชื่อถือนี้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในบริบทของสถานศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งให้ความมั่นใจในการรักษาความลับของข้อมูล โดยใช้นามแฝงที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งขึ้น แทนชื่อและนามสกุลของผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 8 คน และนำเสนอผลการศึกษารวมในลักษณะที่ไม่สามารถระบุตัวตนของบุคคลใด ๆ ได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

1. แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู
กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้แก่ครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเข้าใจตนเอง (Empathize) ในขั้นตอนนี้ ครูได้ใช้เครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) และ เครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User Profiles) เพื่อสะท้อนบริบทชีวิตการทำงาน ทั้งในด้านบทบาท ภาระงาน ความรู้สึกส่วนตัว และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในระหว่างการดำเนินกิจกรรม



พบว่า ครูแต่ละคนมีพื้นฐานและประสบการณ์ที่หลากหลาย จึงใช้คำถามปลายเปิดที่ช่วยกระตุ้นการคิดลึกขึ้น สิ่งนี้ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงประสบการณ์ที่ซ่อนอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดปัญหา (Define) ด้วยเครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) เมื่อเข้าใจบริบทของตนเองแล้ว ครูได้นำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนตนเองมาระบุปัญหาและความต้องการของตนในฐานะครู พบว่า ครูมีความท้าทายในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน ความรู้สึกไม่มั่นคงต่อวิชาชีพ และการขาดแรงสนับสนุนภายในสถานศึกษา ทั้งองค์กรและผู้บริหาร

ขั้นที่ 3 การออกแบบแนวทาง (Ideate) ผ่านเครื่องมือที่ 4 ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) ในขั้นตอนนี้ ครูตระหนักถึงช่องว่างระหว่างตนเองในปัจจุบันกับตนเองในอนาคต และสามารถตั้งเป้าหมายเฉพาะเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การบริหารเวลา และการปรับวิธีคิดต่อความล้มเหลว ขณะเดียวกัน ในระหว่างดำเนินกิจกรรม พบว่าครูบางคนไม่มั่นใจในการประเมินตนเองอย่างเปิดเผย จึงปรับรูปแบบกิจกรรมช่วงเริ่มต้นโดยให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเล็ก โดยไม่มีการตัดสินหรือให้คะแนน เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเปิดใจและยอมรับตนเอง ส่งผลให้ครูสามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และเป้าหมายของตนได้อย่างตรงไปตรงมา และกลายเป็นจุดเริ่มต้นของการตั้งเจตจำนงในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายนอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่เคยรู้สึกไม่กล้าเผชิญความท้าทาย มีแนวโน้มเปิดรับมุมมองจากเพื่อนร่วมกลุ่มมากขึ้น เมื่อเห็นว่าเพื่อน ๆ ก็เผชิญปัญหาในลักษณะเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ และเกิดขึ้นจากความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นตามลำดับ

ขั้นที่ 4 การสร้างต้นแบบ (Prototype) ครูได้ร่วมกันออกแบบระบบต้นแบบเพื่อส่งเสริมการเติบโตของตนเองผ่านเครื่องมือที่ 5 กิจกรรมครูกิดโต (MVP) โดยร่วมกันออกแบบ 3 เครื่องมืดย่อย ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยคิดเห็นแล้วว่าเหมาะสมในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของสถานศึกษา

ขั้นที่ 5 การสะท้อนผล (Test) หลังการใช้ทดลองต้นแบบ 1 เดือน ครูได้ร่วมกันประเมินผลผ่านเครื่องมือที่ 6 ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) โดยสะท้อนความคิดเห็นใน 4 มิติ ได้แก่ I Like, I Wish, What if และ Idea ครูได้เสนอให้ปรับปรุงเครื่องมือบางส่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในระหว่างกระบวนการสะท้อนผล ยังพบข้อเสนอใหม่ ๆ ที่ครูสร้างขึ้นจากประสบการณ์จริง เช่น การตั้งกลุ่มครูกิดโต ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ หรือการจัดพื้นที่ครูเล่าเรื่อง แทนการต้องนัดหมายมาพบกัน ซึ่งไม่เพียงช่วยส่งเสริมแนวคิดแบบเติบโต แต่ยังสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในครั้งนี้ พบว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ไม่ได้เป็นเพียงชุดขั้นตอนตายตัว แต่เป็นกระบวนการแบบยืดหยุ่น ที่สามารถค้นพบแนวทางเสริมใหม่ ๆ ได้ระหว่างการดำเนินการจริง โดยเฉพาะการ



ปรับกระบวนการให้เหมาะสมกับพื้นฐานและความหลากหลายของครู การใช้เครื่องมือที่เปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงออกอย่างปลอดภัย และการสร้างการมีส่วนร่วมที่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง พัฒนาแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างแท้จริง และพร้อมที่จะขยายผลไปสู่บริบทอื่นอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยยังพบว่า การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้แก่ครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การเข้าใจตนเอง (Empathize) การกำหนดเป้าหมาย (Define) การออกแบบแนวทาง (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการสะท้อนผล (Test)

ในขั้นแรก ครูใช้เครื่องมือ แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) และ กิจกรรมตัวตนของเรา (User profiles) เพื่อสะท้อนบริบทชีวิตการทำงาน ทั้งด้านภาระหน้าที่ ความรู้สึกส่วนตัว และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่าครูมีความเข้าใจบริบทตนเองอย่างชัดเจน โดยเฉพาะข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน รายได้ที่ไม่มั่นคง ภาระครอบครัว และความคาดหวังจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแนวคิดและพฤติกรรมการทำงานของครู

ต่อมา ครูได้ออกแบบภาพอนาคตที่ต้องการผ่านกิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) และประเมินความพร้อมของตนผ่าน ตารางค้นพบ (2x2 Matrix) โดยครูสามารถระบุเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน เช่น การกล้าทดลอง การใช้เทคโนโลยีใหม่ และการเปิดใจรับคำวิจารณ์ พร้อมทั้งตระหนักถึงช่องว่างระหว่างตนเองในปัจจุบันกับอนาคตที่อยากเป็น

จากนั้นครูร่วมกันออกแบบระบบต้นแบบเพื่อส่งเสริมการเติบโตของตนเองผ่านกิจกรรม ครูคิดโต (MVP) โดยได้ร่วมกันสร้างแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย 3 เครื่องมืดย่อย ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall ซึ่งได้รับการออกแบบให้ใช้งานได้จริงภายในบริบทของสถานศึกษา ทั้งในแง่ของเวลา ทรัพยากร และความเหมาะสมกับบริบทกลุ่มเป้าหมาย

ในขั้นสุดท้าย ครูสะท้อนผลจากการใช้แนวทางดังกล่าวผ่าน ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ซึ่งช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน 4 มิติ ได้แก่ I Like, I Wish, What if และ Idea ครูเสนอให้มีการปรับระบบเพื่อให้ยืดหยุ่นยิ่งขึ้น เช่น การจัดสรรเวลาให้เหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการเปิดโอกาสให้ครูจากพื้นที่อื่นเข้าร่วมแลกเปลี่ยน

จากการวิจัย พบว่าแนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ต้องสามารถดำเนินการได้ใน 3 ระดับที่สำคัญ ประการแรก ระดับผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ประการที่สอง ระดับครูผู้สอน เน้นการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตและการจัดการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ และ



ประการที่สาม ระดับการประเมินผล ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้

ผลการพัฒนาที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงในด้านกรอบความคิดของครู โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ทั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ คือ สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ ผ่านกลไกต่างๆ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การคิดเชิงออกแบบเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู อย่างไรก็ตาม การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู พบว่า กิจกรรมที่ออกแบบตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ได้ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูอย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ (2) ความกล้าเผชิญความท้าทาย (3) ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (4) ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ (5) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และ (6) การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ดังผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

กิจกรรมแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) เป็นจุดเริ่มต้นที่เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนตนเองใน 6 มิติ ได้แก่ สิ่งที่ตนเห็น ได้ยิน พูดและกระทำ คิดและรู้สึก อุปสรรค และแรงจูงใจ การที่ครูได้สำรวจสภาพภายในและภายนอกอย่างลึกซึ้งในบรรยากาศที่ปลอดภัย เช่น การรับรู้ว่านักเรียนจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการเรียน หรือเพื่อนร่วมงานมีบทบาทในการสร้างแรงสนับสนุน ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่และจุดที่ต้องพัฒนา การยอมรับข้อจำกัด (Pain Points) เช่น ความไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยี การบริหารเวลา หรือภาวะหมดไฟ ควบคู่ไปกับการระบุแรงจูงใจและโอกาสในการเติบโต (Gains) ทำให้ครูเริ่มตั้งคำถาม



กับกรอบความคิดเดิมที่ว่าความสามารถเป็นสิ่งตายตัว และเปิดใจที่จะเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

กิจกรรมตัวตนของเรา (User profiles) มุ่งให้ครูวิเคราะห์บทบาทและภารกิจของตนเองในชีวิตจริง รวมถึงปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนา ครูแต่ละคนได้สะท้อนว่าต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย นอกเหนือจากการสอน และเผชิญปัจจัยด้านความไม่มั่นคงในอาชีพหรือข้อจำกัดด้านสุขภาพ การสร้างโปรไฟล์ และ Moodboard ช่วยให้ครูได้นิยามตัวตนทางวิชาชีพในแบบที่ตนต้องการเห็น เช่น ผู้เข้าร่วมวิจัยบางคนวาดตนเองเป็นดวงอาทิตย์ยิ้มแย้มเพื่อสื่อถึงพลังบวก ทำให้ครูเห็นว่าตนเองมีศักยภาพในการพัฒนา กิจกรรมนี้เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูรู้จักตนเองในฐานะผู้ปฏิบัติงานเชิงมนุษยมากขึ้น และใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นจุดตั้งต้นในการวางแผนทางพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งเสริมสร้างความกล้าเผชิญความท้าทายด้วยการยอมรับจุดอ่อนและหาทางแก้ไขและสร้าง ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ จากการระบุเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

กิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) กิจกรรมนี้ให้ครูวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และจินตนาการถึงภาพอนาคตที่พึงปรารถนาในวิชาชีพ พร้อมวางแผนย้อนกลับมายังปัจจุบันด้วยตนเอง ครูส่วนใหญ่มีภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นบวก เช่น ต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ การที่ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นเจ้าของกระบวนการวางแผน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ที่ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่จับต้องได้ยังเสริมความกล้าเผชิญความท้าทายของครู

กิจกรรมตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) เปิดโอกาสให้ครูวางตำแหน่งตนเองในรอบ 2x2 โดยพิจารณาระดับความเชื่อมั่นในตนเองและความกล้าเผชิญความท้าทาย ครูส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองยังอยู่ในมุมล่าง คือขาดความมั่นใจหรือมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทาย โดยเฉพาะการทดลองสิ่งใหม่และการเปิดรับคำวิจารณ์ แต่ได้ระบุเป้าหมายไว้ในพื้นที่ด้านบนของกรอบอย่างชัดเจน เช่น การเป็นผู้นำกลุ่มเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมั่นใจ การที่ครูตระหนักถึงช่องว่างและเป้าหมายที่ชัดเจนนี้ กระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นที่จะขยับจากจุดปัจจุบันไปสู่เป้าหมาย เสริมสร้างความกล้าเผชิญความท้าทายและความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยมองปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องก้าวข้าม

กิจกรรมครุคิดโต (MVP - Minimum Viable Product) ครูได้ร่วมกันออกแบบต้นแบบ (MVP) ของเครื่องมือหรือระบบที่ส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบได้จริงในบริบทของตนเอง โดยออกแบบเครื่องมือ 3 อย่าง ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall การที่ครูได้ลงมือสร้างต้นแบบที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ช่วยลดความกลัวความล้มเหลวและส่งเสริมให้ครูเข้าใจว่าการพัฒนารอบแนวคิดแบบ



เติบโตสามารถเริ่มต้นได้จากภายใน สิ่งนี้บ่มเพาะความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และความเชื่อในพลังของความพยายามอย่างชัดเจน

กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิดิโต (Feedback Capture Grid) เพื่อสะท้อนผลการใช้ MVP ผ่านการให้ความคิดเห็นใน 4 มิติ I Like, I Wish, What if และ Idea การที่ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นต่อ MVP ได้อย่างสร้างสรรค์และพบว่าการรับฟังคำวิจารณ์ไม่ใช่การตำหนิ แต่เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุง กิจกรรมนี้จึงส่งเสริมการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยการมองว่าฟีดแบ็กเป็นทรัพยากรสำคัญ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังกระตุ้นการค้นหาแรงบันดาลใจจากผู้อื่นเมื่อครูเห็นแนวทางหรือความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)		คุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโต
ขั้น Empathize	แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map)	1. ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ 2. ความกล้าเผชิญความท้าทาย
	ตัวตนของเรา (User profiles)	1. ความกล้าเผชิญความท้าทาย 2. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ
ขั้น Define	การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone)	1. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ 2. ความกล้าเผชิญความท้าทาย
ขั้น Ideate	ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX)	1. ความกล้าเผชิญความท้าทาย 2. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
ขั้น Prototype	ครุคิดโต (MVP)	1. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 2. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ
ขั้น Test	ฟีดแบ็กสู่วิดิโต (Feedback Capture Grid)	1. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 2. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3. การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น



จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการขับเคลื่อนและพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูอย่างเป็นระบบ โดยได้จำแนกคุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทุกกิจกรรมในกระบวนการคิดเชิงออกแบบมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะทั้ง 6 ประการของกรอบแนวคิดแบบเติบโตอย่างเป็น ซึ่งยืนยันว่ากระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติเชิงเติบโตของครูอย่างครบวงจร

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นกรอบปฏิบัติที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงกลไกที่การประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบ สามารถนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญดังนี้

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) แกนหลักของการเปลี่ยนแปลง แนวทางนี้มีรากฐานอยู่ที่กระบวนการคิดเชิงออกแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) กระบวนการนี้ไม่ได้เป็นเพียงชุดของเครื่องมือ แต่เป็นชุดความคิดและวิธีการทำงานที่เน้นการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเรียนรู้จากการทดลองซ้ำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบตายตัวไปสู่แบบเติบโต

ความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนและวนซ้ำได้ตามความเหมาะสมในแต่ละบริบท การที่กระบวนการเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจตนเองและบริบทที่แท้จริงของครู ทำให้แนวทางสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการและข้อจำกัดเฉพาะของครูแต่ละคนได้ ความยืดหยุ่นนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา ลดแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะ คิด วิธีเรียนรู้ และวิธีทดลอง ในแบบของตนเอง อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต

ระดับการนำไปใช้ (Implementation Levels) การขับเคลื่อนในทุกมิติ แนวทางนี้สามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกันใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบริหาร ต้องกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ระดับครูผู้สอนต้องการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตและการจัดการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ และ

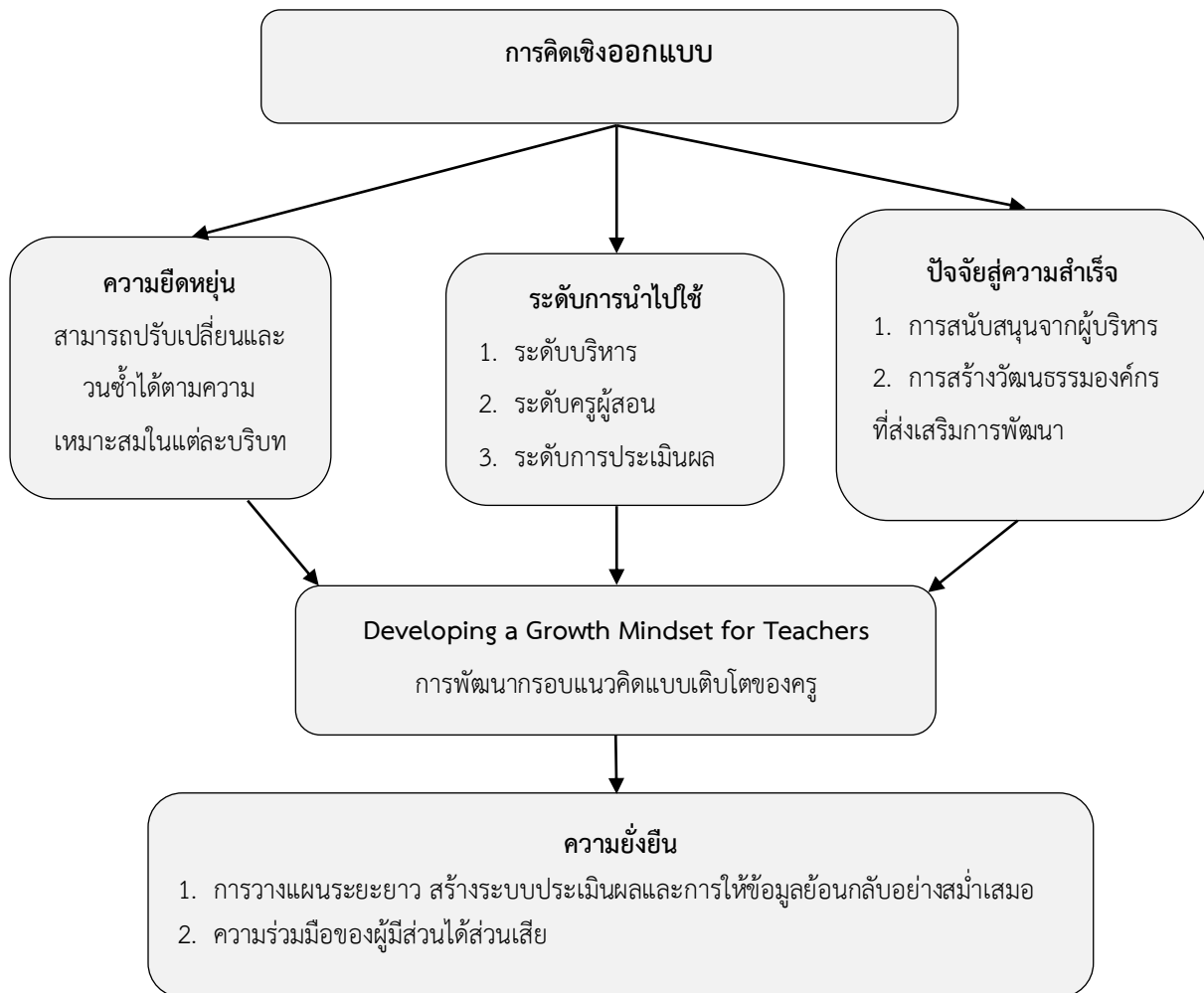


ระดับการประเมินผล ควรติดตามอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับนโยบาย โดยเห็นความชัดเจนของกระบวนการและตระหนักถึงการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูผ่านหลักฐานเชิงพฤติกรรม ได้ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและความรู้สึกรับการสนับสนุนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Success Factors) กลไกเสริมแรงสู่การพัฒนาความสำเร็จในการนำแนวทางนี้ไปใช้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ (1) การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และ (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนา การสนับสนุนนี้รวมถึงการจัดสรรเวลา พื้นที่เรียนรู้ และการไม่เน้นการประเมินแบบตัดสิน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำให้ครูรู้สึกกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ถูกตำหนิ หากล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2008) และ Matthews & Wrigley (2017) ที่เน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์

ความยั่งยืน (Sustainability) เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาแนวทางนี้มีศักยภาพในการสร้างความยั่งยืน ของผลลัพธ์ โดยอาศัย (1) การวางแผนระยะยาว การสร้างระบบประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่กระบวนการนี้ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ในการพัฒนา ทำให้พวกเขายินดีที่จะกลับมาทบทวน ต่อยอด และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ UNESCO (2015) ที่ชี้ว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องมีระบบสนับสนุนควบคู่กับแรงจูงใจภายใน การคิดเชิงออกแบบจึงทำหน้าที่เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่ช่วยเชื่อมโยงความต้องการของครู ผู้เรียน และผู้บริหารเข้าด้วยกันอย่างสมดุล

แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นกรอบปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูโดยอาศัยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการมีส่วนร่วมที่หลากหลายระดับ ซึ่งเป็นการบูรณาการตัวแปรต้นเข้ากับบริบทการทำงานจริง ภายใต้เงื่อนไขความยืดหยุ่น การสนับสนุน และความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกรอบความคิดและคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู

2. ผลการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะสำคัญของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู (ตัวแปรตาม) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่ระบุว่ากรอบความคิดเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้ที่เหมาะสม กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (ตัวแปรต้น) ได้บ่มเพาะคุณลักษณะเหล่านี้ผ่านปฏิสัมพันธ์และการลงมือปฏิบัติ ดังนี้

ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ คุณลักษณะนี้ได้รับการเสริมสร้างอย่างมีนัยสำคัญในขั้นการสร้างใจ (Empathize) โดยเฉพาะผ่านกิจกรรมแผนที่แห่งใจ (Empathy Map) และตัวตนของเรา (User profiles) การที่ครูได้สำรวจตนเองในมิติต่างๆ และสะท้อนถึงทั้ง Pain (ข้อจำกัด) และ Gain (โอกาสเติบโต) ของตนเองในบริบทการทำงาน ได้นำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-



awareness) ครูเริ่มตั้งคำถามกับกรอบความคิดเดิมที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งตายตัว และเปิดใจเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม

ความกล้าเผชิญความท้าทาย คุณลักษณะนี้พัฒนาขึ้นอย่างโดดเด่นในขั้นการสร้างความเข้าใจ (Empathize) ขั้นการตั้งกรอบโจทย์ (Define) และ ขั้นการสร้างความคิด (Ideate) จากตารางค้นพบ 2x2-MATRIX การที่ครูได้สำรวจจุดอ่อนและโอกาสในการเติบโตในขั้นการสร้างความเข้าใจ (Empathize) ขั้นและนิยามตัวตนใหม่ที่เปิดกว้างต่อการพัฒนา ได้สร้างรากฐานความกล้า ยิ่งไปกว่านั้น การที่ครูได้จินตนาการภาพอนาคตที่พึงปรารถนาและกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายด้วยตนเอง (Vision Cone) พร้อมทั้งวิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนาผ่านตาราง 2x2 Matrix ได้กระตุ้นให้ครูกล้าที่จะก้าวข้ามข้อจำกัดและมองความท้าทายในเชิงบวก

ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค คุณลักษณะนี้ได้รับการบ่มเพาะอย่างชัดเจนในขั้นการสร้างความคิด (Ideate) จากตารางค้นพบ 2x2-MATRIX และขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) จากกิจกรรมครูกิดโต MVP การที่ครูได้ระบุข้อจำกัดที่ต้องก้าวข้ามในตารางค้นพบ และลงมือสร้างต้นแบบแนวทางการพัฒนาที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบตั้งแต่แรก (MVP) ได้ช่วยลดความกลัวความล้มเหลว และส่งเสริมความอดทนต่อกระบวนการเรียนรู้ที่มีอุปสรรคตามธรรมชาติ การที่ครูรู้สึกว่าการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตไม่จำเป็นต้องพึ่งโครงสร้างนโยบายภายนอก ทำให้ครูยินดีที่จะทดลองและไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก

ความเชื่อในพลังของความพยายาม คุณลักษณะนี้ได้รับการตอกย้ำในขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) จากกิจกรรมครูกิดโต MVP และขั้นการตั้งกรอบโจทย์ (Define) กิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ การที่ครูได้ลงมือพัฒนาต้นแบบด้วยตนเองและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมแม้เพียงเล็กน้อย เช่น นักเรียนเปิดใจมากขึ้น หรือครูสื่อสารได้ดีขึ้น ได้ตอกย้ำว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จจริง กระบวนการนี้ยังส่งเสริมการประเมินผลที่เน้นการเติบโตของกระบวนการ ไม่ใช่แค่ ผลลัพธ์สุดท้าย ซึ่งทำให้ครูเห็นคุณค่าในการทุ่มเทและพยายามอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ คุณลักษณะนี้พัฒนาขึ้นอย่างเด่นชัดในขั้นการทดสอบ (Test) โดยใช้กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) การเปิดโอกาสให้ครูได้เปิดรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากแหล่งต่าง ๆ เช่น นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ในบรรยากาศที่ไม่ตัดสิน ทำให้ครูตระหนักว่าคำวิจารณ์คือข้อมูลสำคัญเพื่อการปรับปรุงตนเอง ไม่ใช่การตำหนิส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้มากกว่าการตัดสินผล

การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น คุณลักษณะนี้ได้รับการบ่มเพาะตลอดกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะในขั้นการทดสอบ (Test) ในกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโตและผ่านกลไก Peer Coaching และ Growth Wall การมีปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนร่วมระหว่างครูได้สร้างบรรยากาศของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) อย่างแท้จริง ทำให้ครูได้รับแรง



บันดลใจจากวิธีคิด เทคนิคใหม่ และแนวทางที่เพื่อนครูกล้าทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพของ OECD (2018) ที่เน้นการเรียนรู้จากกันและกันเพื่อยกระดับศักยภาพ

ในการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ได้ส่งผลโดยตรงและเป็นรูปธรรมต่อการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยการสร้างประสบการณ์ตรงที่ครูได้ลงมือปฏิบัติ คิด วิเคราะห์ ทดลอง และสะท้อนผล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงความคิด ทักษะ และพฤติกรรมในคุณลักษณะทั้ง 6 ประการของกรอบแนวคิดแบบเติบโตอย่างเป็นรูปธรรม

การคิดเชิงออกแบบไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการ แต่ยังเป็นแนวคิดที่สร้างโอกาสในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในยุคที่ความท้าทายทางการศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำกระบวนการนี้ไปใช้ขึ้นอยู่กับ การวางแผนที่รอบคอบ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม และการสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำแนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบไปปรับใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสะท้อนตนเอง การทดลองใช้แนวทางใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

1.3 จากข้อค้นพบในกระบวนการวิจัย สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และเปิดรับความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาแบบช้าเพื่อบ่มเพาะกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้ฝังรากลึกในกระบวนการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 จากข้อข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ในเชิงนโยบาย สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ ผ่านกลไกที่หลากหลาย อาทิ การจัดอบรมให้ความรู้ การรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น นิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังครูในพื้นที่อื่นหรือกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกระบวนการคิดเชิงออกแบบในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาในระยะยาวเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู รวมถึงผลต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน เพื่อยืนยันความยั่งยืนของกระบวนการที่นำเสนอ

เอกสารอ้างอิง

วีระยุทธ์ ขาตะกาญจน์. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(1), 29–49.

<https://e-journal.sru.ac.th/index.php/srj/article/view/241>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานผลการประเมินตนเองของประเทศไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาศึกษา (SDG4)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

อัญชิสา เหมทานนท์, วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, & สุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). *แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบความคิดเชิงออกแบบของครู: กรณีศึกษาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<https://edad.edu.ku.ac.th/Thesis%20IS%2026/14>

[%20%20Anchisa%20Hemtanon.pdf](#)

Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 84–92.

<https://readings.design/PDF/Tim%20Brown,%20Design%20Thinking.pdf>

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

IDEO. (2009). *Human-centered design toolkit*. IDEO.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner*. Deakin University.

Lewrick, M., Link, P., & Leifer, L. (2020). *The design thinking toolbox: A guide to mastering the most popular and valuable innovation methods*. Wiley.

Matthews, J. H., & Wrigley, C. (2017). Design and design thinking in business and management higher education. *Journal of Learning Design*, 10(1), 41–54.

https://www.researchgate.net/publication/312184607_Design_and_Design_Thinking_in_Business_and_Management_Higher_Education



Stanford d.school. (2009). *Design thinking bootcamp bootleg*. <https://dschool.stanford.edu/tools/design-thinking-bootleg>

UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555>



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1

The Relationship between Academic Leadership of School Administrators in the
Digital Age and Professional Learning Community of Schools under Ubon
Ratchathani Primary Educational Service Area District Office 1

ณัฐสุดา ชันชะลี^{1*} ปิยาพัชญ์ นิธิอัศรานนท์² ไพรวลัย โคตรระตะ³

Nutsuda Kunchalee^{1*} Piyaphat Nithitakkharanon² Paiwan Kotta³

(Received: 2025-05-12; Revised: 2025-06-18; Accepted: 2025-07-04)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 301 คน รวม 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹ Master's Degree Students, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² Assistant Professor, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ Assistant Professor, Faculty of Nursing, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author Email: dewnutsuda26@gmail.com



ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางตามนโยบายการศึกษา ใช้เทคโนโลยีพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก นวัตกรรมแบบกัลยาณมิตร และพัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัล

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล, การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of academic leadership of school administrators in the digital age, 2) the level of being a professional learning community, 3) the relationship between the academic leadership of school administrators in the digital age and the professional learning community, and 4) guidelines for developing academic leadership among school administrators in the digital age under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 30 school administrators and 301 teachers, totaling 331 participants through a stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .99 and an interview form. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and qualitative content analysis.

The research findings revealed that 1) The overall level of academic leadership of school administrators in the digital age was high. 2) The overall level of schools functioning as professional learning communities was high. 3) There was a high positive correlation between the academic leadership of school administrators in the digital age and the professional learning communities ($r_{xy} = .754$), which was statistically significant at the .01 level. 4) The recommended guidelines for development included: administrators should set strategic directions aligned with educational policies, utilize technology to enhance curriculum



development, promote positive learning, implement supportive and collegial supervision, and foster teacher development through digital systems.

Keywords: Relationship, Academic Leadership in the Digital Age, Professional Learning Communities

บทนำ

ในยุคที่สังคมขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะจากการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา การศึกษาได้รับยกให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยมี “การปฏิรูปการเรียนรู้” และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปฏิรูปโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่ต้องสามารถบริหารจัดการ เปลี่ยนแปลง พัฒนา และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) เพื่อผลักดันการเรียนรู้ การจัดการศึกษา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา (วิสูตร แสงกล้า, 2566) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาและสนับสนุนครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นการพัฒนาของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องการผู้นำทางวิชาการที่มีความเข้มแข็งและมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการสนับสนุนด้านวิชาการถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนคุณภาพคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (นุจรินทร์ ก้อนแก้ว และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2567)



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Academic Leadership of School Administrators) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง (ชาลูนชัย นันท์ผา และ พิมพอร สดเอี่ยม, 2561) ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา (Perkey & Smith, 1993) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการให้โอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทให้กับการบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก (วิจิต สุขสันติกุล และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในปัจจุบัน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่สถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” คือเป็นการจัดให้มี “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community” ขึ้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องร่วมมือร่วมพลังกัน เพื่อสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สุจิตรา ภิรมย์นิล, 2562)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม (ธีรพงศ์ ใจชื่อ, 2564) แนวคิด PLC มีรากฐานจากหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (Leithwood et al., 2003) โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันภายในวิชาชีพและความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน งานวิจัยต่างประเทศโดยเฉพาะในซีให้เห็นว่า การนำ PLC ไปประยุกต์ใช้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาร่วมกัน (วิราวรรณ เพ็ชรนา และ ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา, 2564)

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและมุ่งเน้นการเรียนรู้จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วาสนา ทองทวียังยศ และ ต้อมลักษณ์ บุญธรรม (2560) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้เข้าใจจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนผ่านการทำงาน



ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร โดยการสนับสนุนกระบวนการทำงานร่วมกันและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้มีความราบรื่น ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการนำทางและการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาและครูผู้สอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 รับผิดชอบเขตบริการ ทางการศึกษา 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอเขื่องใน อำเภอม่วงสามสิบ อำเภอเหล่าเสือโก้ก และอำเภอดอนมดแดง ภายใต้วิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน “องค์กรคุณภาพ คุณธรรม นำความสุข สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร จากผลการทดสอบระดับชาติ (NT) และการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562-2565 ที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุทั้งยังมีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมาก งบประมาณที่จำกัด ขาดแคลนครู ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง อีกทั้งผู้ปกครองมีฐานะยากจน ทำให้ผู้เรียนต้องย้ายติดตามผู้ปกครองบ่อย ส่งผลต่อคุณภาพด้านการศึกษาของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำเป็นต้องร่วมมือกันเร่งปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ภายใต้บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งนี้ เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผน พัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

วิธีวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

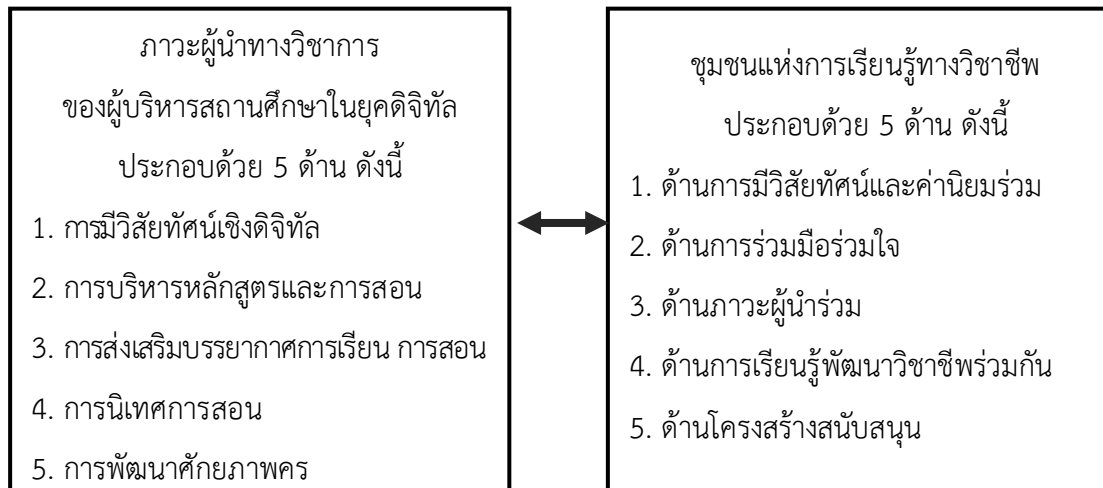
2.1 ประชากร คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 2,263 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นเทียบอัตราส่วนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) ได้ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู 301 คน

2.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview guide) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีผลการเป็นที่ประจักษ์ และได้รับรางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา



3. กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชนิด คือ

4.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามขั้นตอน โดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 1 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview guide) ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล



ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ทักษะวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน 4) การนิเทศการสอน และ 5) การพัฒนาศักยภาพครู

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1. แบบสอบถาม

5.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด

5.1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตอบแบบสอบถาม

5.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถาม โดยกำหนดวันรับคืน ภายในระยะเวลา 15 วันและได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

5.1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 แบบสอบถาม หลังจากการตรวจสอบและเก็บรวบรวมความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถามทุกฉบับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เพื่อจัดระดับได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง



ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ได้กำหนดการแปลความหมาย (Hair, Bush, & Ortinau, 2017) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 ช่วงของความสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

เมื่อ r มีค่า 0.81 ถึง 1.00 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

เมื่อ r มีค่า 0.61 ถึง 0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อ r มีค่า 0.41 ถึง 0.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อ r มีค่า 0.21 ถึง 0.40 ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

เมื่อ r มีค่า 0.01 ถึง 0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

6.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น (n=331)			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล	4.13	.75	มาก	5
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.30	.45	มาก	2
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.39	.45	มาก	1
4. การนิเทศการสอน	4.21	.42	มาก	3
5. การพัฒนาศักยภาพครู	4.18	.37	มาก	4
รวม	4.24	.37	มาก	

2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ความคิดเห็น (n=331)			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	4.25	.46	มาก	2
2. ด้านการร่วมมือร่วมใจ	4.13	.43	มาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.11	.41	มาก	4
4. ด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน	4.26	.37	มาก	1
5. ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.00	.47	มาก	5
รวม	4.16	.32	มาก	



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสูงก็จะส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					Y_{tot}
	ด้านการมี วิสัยทัศน์ และค่านิยม ร่วม (Y_1)	ด้านการ ร่วมมือร่วม ใจ (Y_2)	ด้านภาวะ ผู้นำร่วม (Y_3)	ด้านการ เรียนรู้พัฒนา วิชาชีพ ร่วมกัน (Y_4)	ด้าน โครงสร้าง สนับสนุน (Y_5)	
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล (X_1)	.295**	.398**	.358**	.434**	.485**	.520**
2. การบริหารหลักสูตรและ การสอน (X_2)	.563**	.223**	.211**	.539**	.307**	.502**
3 การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน (X_3)	.438**	.488**	.330	.475**	.223**	.453**
4. การนิเทศการสอน (X_4)	.302**	.224**	.608**	.456**	.622**	.660**
5. การพัฒนาศักยภาพครู (X_5)	.253**	.537**	.651**	.373**	.610**	.638**
X_{tot}	.501**	.565**	.589**	.630**	.599**	.754**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรน้อมนำพระราชบัญญัติของราชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายด้านการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับยุคดิจิทัลและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สนับสนุนครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน



4.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นยกระดับศักยภาพผู้เรียนรอบด้าน ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล รวมถึงจัดการเรียนรู้ตามความถนัดของผู้เรียน ควบคู่กับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถใช้สื่อดิจิทัล ตลอดจนใช้ข้อมูลดิจิทัลในการบริหารและปรับปรุง

4.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงบวกที่ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ลดความเครียด และเพิ่มแรงบันดาลใจให้ครูและผู้เรียน เพื่อให้การศึกษาในยุคดิจิทัลมีคุณภาพ

4.4 การนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเน้นการให้คำปรึกษาและสนับสนุนครูมากกว่าการควบคุม ใช้เทคโนโลยีช่วยพัฒนาการสอน วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างระบบนิเทศออนไลน์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4.5 การพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนินงานวิจัย การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน อันจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในบริบทของยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีข้ออภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพทางวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและช่วยในการจัดการเรียนการสอนของครู บรรยากาศที่ดีจะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขและสนุกในการเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์



ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น บรรยากาศที่ดีไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน และบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ยามิละห์ สุกี และ จรุณี แก้วเอียน (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ภัควดี รักษ์โคตร และคณะ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพพร้อมกันผ่านกระบวนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ย่อมช่วยยกระดับการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และที่สำคัญยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ทำให้ครูได้รับการสนับสนุนและมีเครือข่ายที่พร้อมจะสนับสนุนกัน ย่อมทำให้มั่นใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งยังส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และยังช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปข้างหน้าด้วยพลังความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ ปิ่นแก้วและคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชนะการ เลี้ยงอำนวย และ ศักติพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2566) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.754$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสูง ก็จะส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นและเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบของการเรียนรู้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรติดตาม ดูแล และส่งเสริมการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม

สอดคล้องกับธีรพงศ์ ใจชื่อ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

และสอดคล้องกับ วิจิต สุขสันติกุล และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2566) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้



4.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล คือ การนำนโยบายด้านการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการบริหาร เสริมสร้างทักษะจำเป็นสำหรับผู้เรียน และสนับสนุนครูให้สามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้การศึกษามีความสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ยามิละห์ สุกี และ จรุณี แก้วเอียน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า การกำหนดพันธกิจนั้นควรปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่ต้องสร้างสังคมการศึกษาแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการกำหนดหรือปรับพันธกิจและวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้ชัดเจน พัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชุมชน เพื่อสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการบริหารทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน คือ การบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดของผู้เรียน รวมถึงการ บูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนยังเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษามีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ เพลินจิตร ชำนาญผา และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารหลักสูตรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นยุคดิจิทัล ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายทางอาชีพในอนาคตได้ มุ่งเน้นการส่งเสริมด้านความคิด เป็นผู้นำที่เข้าใจบริบทต่าง ๆ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมโลกดิจิทัล

4.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงบวก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมและได้ลงมือด้วยตัวเอง ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจ ให้การศึกษาในยุคดิจิทัลมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชันคิม ลอร์ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการ



เรียนรู้ พัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา งานวิชาการและการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดี

4.4 การนิเทศการสอน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร จะช่วยให้ ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้ตรวจสอบมาเป็น ผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุน พร้อมทั้งใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการสอน การสร้างระบบนิเทศ ออนไลน์ เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันยังสามารถช่วยให้ครู แลกเปลี่ยนแนวคิดและพัฒนาการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เพลินจิตร์ ชำนาญผา และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ของ การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การพัฒนาศักยภาพครู คือ การส่งเสริมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนการอบรม พัฒนาทักษะเทคโนโลยี และส่งเสริมการวิจัย เพื่อให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนการสอนให้ ทันสมัย การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครู มีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวโน้มการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กนิษฐิ กา พรหมวาทย์ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม ยกระดับ อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควร สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้ครูและบุคลากรใช้ ส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนผ่านการลงมือปฏิบัติ พัฒนาปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซอฟต์แวร์ของสถานศึกษาให้เพียงพอ เพื่อตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนผ่านระบบออนไลน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในสังคม แห่งการเรียนรู้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน การมองภาพรวมของกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงานวิชาการ ควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.2 จากการศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน พบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม ต้องมีการกำหนดช่วงเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกันและเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากกันและกัน การมีระบบติดตามประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีทิศทาง วัดผลการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญการสนับสนุนจากผู้บริหารถือเป็นหัวใจหลักของโครงสร้างสนับสนุน

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การนิเทศการสอนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการนิเทศ กำกับติดตามวางแผน และประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ โดยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนารายบุคคล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทำนายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติงานของครู คุณภาพของผู้เรียน เพื่อทำให้ได้ผลวิจัยที่หลากหลายเพื่อประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปันแก้ว, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ และมิตาภาณี พุ่มกล่อม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(9), 51-69.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/249719/169708>
- กนิษฐิกา พรหมวาทย. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกระบัตร์อำเภอสางเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา]. <https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/6a4c5e2d-d366-40b8-b8c9-9206a0f3eaf7/content>
- ชาญชัย นันทะผา และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 3(2), 221-236.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/141089>
- ชนะการ เลี้ยงอำนาจ และศักดิ์พันธ์์ ดันวิมลรัตน์. (2566). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. *วารสารการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 15(1), 17-30. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/269171>
- ชันคิม ลอร์, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และสุพล บุญมีทองอยู่. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย. *วารสาร การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 7(25), 83-92.
<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=205>
- ธีรพงศ์ ใจซื่อ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา].
<https://updc.up.ac.th/items/52e2daf1-f9ee-4265-ae12-fb576b770e3b>
- นุจรินทร์ ก้อนแก้ว และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



- สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 1555-1568.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/274559/185191>
- บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เพลินจิตร ชำนาญผา, ธนกฤต สิทธิราช และจิตติมน ฉัตรจรัสรัตน์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(6), 182-195. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmli/article/view/263484/178376/1039095>
- ภัควดี รักษโคตร, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด. (2567) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารและนิตการศึกษาศาสตร์*, 15(3), 14-26. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/93/470>
- ยามิละห์ สุกี และจรรณี แก้วเอียน. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 12(24), 157-172. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/256336/173231>
- วาสนา ทองทวีโยยศ และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, 13(2), 123-134. <https://jrtl.rsu.ac.th/volume/13/number/2/article/240>
- วิราวรรณ เพ็ชรนาว่า และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2564). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 6(2), 93-107. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/253306>
- วิชิต สุขสันติกุล และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 20(38), 51-61. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15612/12546>
- วิสูตร แสงกล้า.(2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุจิตรา ภิรมย์นิล. (2562). การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพืชมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของ



ครู. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

<https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/3047>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580*.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. พรักหวานกราฟฟิค.

Joseph F. Hair et al. (2017). *Essentials of Marketing Research* (4th ed). McGraw-Hill.

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *ducational and Psychological Measurement*, 30(3),607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>

Leithwood, K., et al. (2003). *What do we know about successful school leadership*. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success, Temple University.

Perkey, S.C., and Smith, M.S. (1993). Effective Schools: A Review. *Elementary School Journal*, 83(1), 114. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED221534.pdf>



การพัฒนาชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียน นาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

Developing a Training Package of Creating Learning through Research and Development Educational Innovation Pilot School, Education Sandbox Ubon Ratchathani Province.

ณัฐวดี วังสินธ์^{1*}

Nuttawadee Wangsin¹

(Received: 2025-04-26; Revised: 2025-07-23; Accepted: 2025-07-29)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการพัฒนา นวัตกรรมก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา และ 3) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดฝึกการ สร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการพัฒนา นวัตกรรม และแบบประเมินการใช้ชุดฝึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ที่แบบกลุ่มไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดฝึกมีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 90.38/90.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) ผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนา นวัตกรรมหลังการใช้ชุดฝึกสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ 3) ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า ด้าน

¹ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

¹ Senior professional Supervisor, Educational Innovation Development Center, Ubon Ratchathani Primary
Educational Service Area Office 4

* Corresponding Author: dr.nuttawadee@gmail.com



กระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ผลการวิจัยสะท้อนว่าชุดฝึกที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การสร้างสรรค์การเรียนรู้, การวิจัยเป็นฐาน, การวิจัยและพัฒนา, นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

This study aimed to: (1) develop a training package of creating learning through research and development for educational innovation based on the efficiency index of 80/80; (2) compare participants' knowledge and understanding between before and after using the training package; and (3) evaluate the outcomes of its implementation. The sample comprised 120 participants, including 60 administrators and 60 academic teachers from the Educational Sandbox under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4. The research instruments consisted of: (1) the training package of creating learning through research and development for educational innovation, (2) a knowledge and understanding test, and (3) a questionnaire assessing the package's implementation. Data were analyzed by mean, standard deviation, and the dependent samples t-test.

The results revealed that: (1) The training package achieved an efficiency criteria of 90.38/90.33, higher than defend criteria. (2) Participants showed significantly higher knowledge and understanding after the training compared to before ($p < .01$). (3) The overall evaluation of the package's implementation in terms of input, process, and output was rated at the highest level. The research results showed that the training package could promote knowledge and understanding of the administration on creating learning through research and development of educational innovation effectively.

Keywords: Creating Learning, Research-Based Learning, Research and Development, Education Innovation



บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นวาระแห่งชาติที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมนานาประเทศ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ถูกขับเคลื่อนขึ้นเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพ ตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นเป็นพื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา รวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจ และให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมจัดการเรียน การสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้เป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge – based Society) ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ต้องมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นต่อการศึกษาของประเทศ จะทำให้สามารถพัฒนานโยบายและวางแผนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นวิธีวิทยาการแบบหนึ่งที่ประยุกต์หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาใช้ในทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาที่สามารถเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ทั้งระบบการบริหารจัดการศึกษา หลักสูตรและการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการสอนและเทคโนโลยีการศึกษาและการวัดและประเมินผลการศึกษา (คณิศร ตันสินนท์ และคณะ, 2565; เดชกุลมัทวานุกูล, 2566) การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จึงเป็นเครื่องมือดำเนินการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทางการศึกษาได้ทั้งที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม



โดยมีเป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนา คือ นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2563) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงมีความสัมพันธ์และส่งเสริมบทบาทซึ่งกันและกัน เป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน (OECD, 2016) การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา, 2563) การนำผลการวิจัยและพัฒนาไปเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นรากฐานองค์ความรู้ทำให้นวัตกรรมสามารถใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากการทบทวนเอกสารและศึกษางานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มาร์ต พัฒนา (2563) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ผสมผสานระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology) และกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรการวิจัยและพัฒนา ทำให้นวัตกรรมศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตรีทิพย์นิภา จุ่มก และสฤพร เขาวนชัย (2567) พบว่า การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำ ซึ่ง กฤษณะ มุขแก้ว (2567) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียน พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คุณลักษณะการสร้างสรรคเชิงนวัตกรรมทางการศึกษา และจรรยาบรรณและคุณลักษณะการทำวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีนวัตกรรมการศึกษาที่ทันต่อโลกยุคเทคโนโลยี ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนนั้น องค์ประกอบที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ คือ รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือเทคนิควิธีที่แปลกใหม่ สร้างความสนใจให้ผู้เรียน หรือสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ของรายวิชา (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2562) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน และในการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครุณักวิจัยซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบาทหนึ่งของครูยุคใหม่ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (คณิศร ต้นสินนท์ และคณะ, 2565) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ได้ดำเนินงานตามกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ให้มีทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาที่



ชัดเจน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ให้อิสระในการจัดทำหลักสูตร พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ บนหลักการพื้นที่จัดการตนเอง ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “อุบลราชธานีเมืองแห่งการเรียนรู้ ด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา สู่วิถีชีวิตที่เป็นสุขอย่างยั่งยืน” (จังหวัดอุบลราชธานี, 2567) ดังนั้นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทุกแห่งในสังกัด จึงต้องรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สู่การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุนี้ "การสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 สู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามแนวทางพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้งในด้านความรู้ สมรรถนะ ทักษะ และเจตคติ ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการพัฒนานวัตกรรมก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
3. เพื่อประเมินผลการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80
2. ผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามีความรู้ความเข้าใจการพัฒนานวัตกรรมหลังการใช้ชุดฝึกสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึก
3. ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) โดยที่แบบการวิจัยเป็นแบบยังไม่เข้าขั้นการทดลอง (Pre-experimental design) ในลักษณะแผนงานวิจัยแบบกลุ่มเดียวที่มีการทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา (One group pretest-posttest design)

2. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 264 แห่ง รวมทั้งสิ้น 528 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 60 แห่ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครู จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 120 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จำนวน 4 หน่วย รวม 6 ชั่วโมง โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2566 – 2567) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พุทธศักราช 2567 และหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษานำร่อง พ.ศ. 2564

(2) ศึกษาหนังสือตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

(3) จัดทำชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หน่วยที่ 2 การออกแบบงานวิจัย (Research Design) หน่วยที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Research Analysis) และหน่วยที่ 4 การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement)



(4) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (รัตนะ บัวสนธ์, 2563) โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ย IOC แต่ละข้อเท่ากับ 1.00

(5) นำชุดฝึกไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอนทุกระดับชั้น จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน

(6) ปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกนำไปใช้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในสังกัดอื่น จำนวน 12 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน เป็นครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

(7) หาประสิทธิภาพของชุดฝึก (E1/E2) พบว่า มีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 87.57/87.08

3.2 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการพัฒนานวัตกรรม ในการใช้ชุดฝึกสร้างสรรค์การเรียนรู้ ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก แบ่งเป็น 5 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบทดสอบหน่วยที่ 1 จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ชุดที่ 2 แบบทดสอบหน่วยที่ 2 จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ชุดที่ 3 แบบทดสอบหน่วยที่ 3 จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ชุดที่ 4 แบบทดสอบหน่วยที่ 4 จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน และชุดที่ 5 แบบทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ 60 คะแนน หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (รัตนะ บัวสนธ์, 2563) โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ มีค่าเฉลี่ย IOC แต่ละข้อเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอนทุกระดับชั้น จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบวัดความรู้ นำไปใช้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในสังกัดอื่น จำนวน 12 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน เป็นครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน นำผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาหาค่าความยาก (Difficulty) แล้วทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอิงเกณฑ์ (Brennan, 1972) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (Lovett, 1977) พบว่า แบบทดสอบชุดที่ 1-4 แต่ละชุดได้ค่าความยากอยู่ตั้งแต่ 0.32-0.35 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ตั้งแต่ 0.8-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และชุดที่ 5 แบบทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกได้ค่าความยากอยู่ตั้งแต่ 0.32-0.37 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ตั้งแต่ 0.77-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99



3.3 แบบประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 5 ข้อ ด้านกระบวนการ (Process) จำนวน 5 ข้อ และด้านผลลัพธ์ (Output) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2563) โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ย IOC แต่ละข้อเท่ากับ 1.00 นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และครู โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอนทุกระดับชั้น จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน ปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกนำไปใช้กับผู้บริหาร และครู โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในสังกัดอื่น จำนวน 12 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน เป็น ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (discrimination) โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) โดยพิจารณารายข้อมีเกณฑ์การแปลผลค่าอำนาจจำแนก (Edel, 1978 อ้างถึงใน ณัฐพล อยู่สุข และณฤมล หลายประเสริฐพร, 2566) ดังนี้ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.40 หมายถึง ดีมาก ระหว่าง 0.30 – 0.39 หมายถึง ดี ระหว่าง 0.20 – 0.29 หมายถึง พอใช้ ปรับปรุงตัวเลือก และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.19 หมายถึง ต่ำ ควรตัดทิ้ง พบว่า แบบประเมินมีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.87 และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2563) มีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น (Edel, 1972 อ้างถึงใน ณัฐพล อยู่สุข และณฤมล หลายประเสริฐพร, 2566) ดังนี้ ระหว่าง 0.01 – 0.40 หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับต่ำ ระหว่าง 0.41 – 0.70 หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับปานกลาง ระหว่าง 0.71 – 0.90 หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับสูง และ ระหว่าง 0.90 – 1.00 หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับสูงมาก พบว่า แบบประเมินมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การศึกษา ซึ่งมีวิธีการนำเครื่องมือไปใช้ ดังนี้

4.1 ก่อนการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบก่อนใช้ชุดฝึก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน

4.2 ระหว่างการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรม และทดสอบสอบหลังฝึกปฏิบัติเสร็จสิ้นในแต่ละหน่วย ประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่



หน่วยที่ 1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน หน่วยที่ 2 การออกแบบงานวิจัย (Research Design) จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน หน่วยที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Research Analysis) จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน หน่วยที่ 4 การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement) จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน รวมทั้งสิ้น 40 คะแนน

4.3 หลังการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การศึกษา ให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบหลังใช้ชุดฝึก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน และผู้เข้าอบรมประเมินผลการใช้ชุดฝึก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 5 ข้อ ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม (Process) จำนวน 5 ข้อ และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ (Output) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ผลการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การศึกษา โดยมีรายละเอียดตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การศึกษา โดยใช้สูตรประสิทธิภาพกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ E1/E2 (รัตนะ บัวสนธ์, 2563) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การศึกษา โดยใช้สถิติ Dependent samples t-test

5.3 วิเคราะห์ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาตามเกณฑ์ 80/80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การศึกษา

ประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1)	40	36.15	0.78	90.38
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)	20	18.07	0.99	90.33
ประสิทธิภาพของชุดฝึก (E1/E2) เท่ากับ 90.38/90.33				

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) เท่ากับ 90.38 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 90.33 ดังนั้นชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงมีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 90.38/90.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการพัฒนานวัตกรรมก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการ สร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ก่อนการใช้ชุดฝึก	120	10.42	0.99	119	55.501**	.000
หลังการใช้ชุดฝึก	120	18.07	1.62			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกการ สร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ การพัฒนานวัตกรรมหลังการใช้ชุดฝึกสูงกว่าก่อนใช้ชุดฝึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



3. ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.60	0.72	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ (Process)	4.56	0.74	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์ (Output)	4.59	0.73	มากที่สุด
รวม	4.58	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา พบว่า การใช้ชุดฝึกในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ (Output) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 90.38/90.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากชุดฝึกการอบรมมีการสร้างและหาคุณภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยในการกำหนดองค์ประกอบการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานหรือสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอน 2) การออกแบบ สร้าง และประเมินวัตกรรมการศึกษา 3) การนำวัตกรรมการศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ และ 4) การประเมินและปรับปรุงวัตกรรมการศึกษา ทั้งนี้ ในการจัดทำชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเฉลี่ยแต่ละข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องสูง นำชุดฝึกไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากลุ่มเล็ก ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในครบทุกระดับชั้น และกลุ่มภาคสนามซึ่งเป็นผู้บริหาร และครูครอบคลุมทุกระดับชั้น วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดฝึก (E1/E2) ก่อน



นำไปใช้จริง มีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 87.57/87.08 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ได้ชุดฝึกการอบรมที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพกระบวนการ (E1) เท่ากับ 90.38 และเกิดประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 90.33 บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) ที่เสนอไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development: ER&D) เป็นวิธีวิทยาการวิจัยแบบหนึ่งที่อยู่ตรงกลางการวิจัยและพัฒนา (R&D) มาใช้ทางการศึกษา สำหรับสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนานวัตกรรม คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ เพื่อออกแบบนวัตกรรม ทำการทดลอง ทดสอบ และปรับปรุงแก้ไข จนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อัจศรา ประเสริฐสิน และคณะ (2565) ที่ได้เสนอว่า การตรวจสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมโดยการทดลองใช้การตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม เมื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจะต้องนำไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่เป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มที่ศึกษาวิจัยแล้วตรวจสอบประสิทธิภาพตามเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เกณฑ์ประสิทธิภาพเป็นการกำหนดอัตราส่วนร้อยละระหว่าง E1/E2 โดยอาจกำหนดเป็น 75/75 หรือ 80/80 หรือ 90/90 การกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับลักษณะหรือธรรมชาติของเนื้อหาวิชาถ้าเนื้อหาประเภทความรู้ความจำควรกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 หรือ 90/90 ถ้าเนื้อหาประเภททักษะหรือเจตคติควรกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ 75/75 การทดลองใช้นวัตกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบเดี่ยว แบบกลุ่มเก่ง ปานกลาง และอ่อน และทดลองใช้ในภาคสนาม แล้วนำผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ถ้าต่ำกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพไม่เกินร้อยละ 2.5 ก็ยอมรับได้ว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งในงานวิจัยจึงได้กำหนดใช้เกณฑ์ 80/80 และมีการแบ่งกลุ่มในการทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพก่อนการนำไปใช้จริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือมีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 79.03/81.11 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพโดยมีผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียนระดับการเรียนเก่ง ปานกลาง อ่อน แบบ 1:1, 1:3 และใช้กลุ่มเล็กเพื่อหาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดฝึก (E1/E2) ก่อนนำไปใช้จริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สติธย์ ปริบุญณากร (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสู่การเสริมสร้างนวัตกรรมของวิทยาลัยเทคนิคพะเยา พบว่า ผลการหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสู่การเสริมสร้างนวัตกรรมของวิทยาลัยเทคนิคพะเยา มีประสิทธิภาพ 81.93/82.44 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ตามสมมุติฐานการวิจัย โดยการสร้างชุดฝึกอบรมได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ



ดังนั้น การสร้างและหาคุณภาพชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างเป็นระบบโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงทำให้ชุดฝึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี ประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำการวิจัยและพัฒนา (R&D) มาใช้ ทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถเผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งด้านการบริหารและ บริการทางการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านระบบรูปแบบของการจัดการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านจัดการ เรียนการสอน ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านจัดการชั้นเรียน และด้านการวัดและประเมินผล สำหรับพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2. ผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรมหลังการใช้ชุดฝึกสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจใน การสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเฉลี่ยแต่ละข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องสูงตามกรอบแนวคิดการวิจัยในการกำหนดองค์ประกอบการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา มีค่าความยาก (Difficulty) ที่เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) และ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างสรรคการเรียนรู้ ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นแบบวัดความสามารถในการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ใน ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หน่วยที่ 2 การออกแบบงานวิจัย (Research Design) หน่วยที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Research Analysis) และหน่วยที่ 4 การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement) ทั้งนี้ชุดฝึกมีการจัดเรียงโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ที่สอดคล้องกับมรุต พัฒนา (2563) ที่ได้เสนอว่า การให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ อย่างเป็นระบบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับออกแบบนวัตกรรม (R1) การพัฒนานวัตกรรมต้นแบบ และตรวจสอบคุณภาพ (D1) การทดลองใช้นวัตกรรมในสถานการณ์จริง (R2) และประเมินประสิทธิผลของ นวัตกรรม (D2) ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ที่เสนอไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหรือสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอน การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรมการศึกษา



การนำนวัตกรรมการศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ และการประเมินปรับปรุงนวัตกรรมการศึกษา การวิจัยและพัฒนาการศึกษาจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานตามลักษณะของการวิจัยและพัฒนาโดยมีเป้าหมายอยู่ที่การได้นวัตกรรมการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ เดชกุล มัทวานุกูล และคณะ (2566) ที่เสนอไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาการศึกษา เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ นวัตกรรมประเภทสื่อวัสดุ อุปกรณ์และนวัตกรรมทางการศึกษาประเภทกระบวนการหรือวิธีการ โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงนวัตกรรมทางการศึกษาหลาย ๆ รอบ มีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นวัฏจักรด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ใช้วิธีผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยมุ่งเน้นการตอบสนองต่อผู้ต้องการใช้ผลการวิจัยและพัฒนา และผลการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาที่มีคุณค่ามีมูลค่าต่อการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของผู้วิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลมณี สุระโยธิน และคณะ (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะหลังอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม เนื่องจากการปรับปรุงและพัฒนาเทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ทำให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิณี รุ่งเรือง (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เทียนงาม และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาผ่านการใช้สื่อมัลติมีเดีย พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาภายหลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถออกแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาต่อไป

3. ผลการประเมินการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ (Output) และด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ เนื่องจากชุดฝึกการสร้างสรรคการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คณิศร ตันสินนท์ และคณะ (2565) ที่เสนอไว้ว่า การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม



การศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมินการใช้นวัตกรรมด้วยตนเองโดยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ต พัฒนาผล (2563) ที่เสนอไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการวิจัยและพัฒนาในแต่ละขั้นตอนมีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มีการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมการอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินแบบก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินแบบรวมยอด (Summative Evaluation) การใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงทำให้นวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา ประเสริฐสิน และคณะ (2565) ที่เสนอไว้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นเทคนิควิธี หรือกิจกรรมที่ผู้สอนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการผลิตนวัตกรรม ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกัน มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสถิตย์ ปริบุญณากร (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสู่การเสริมสร้างนวัตกรรมของวิทยาลัยเทคนิคพะเยา พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสู่การเสริมสร้างนวัตกรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rumiantsev et al., (2024) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูและนวัตกรรมทางการศึกษาผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนสอนดนตรีในเนเธอร์แลนด์ พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูสามารถกระตุ้นการพัฒนาวิชาชีพและการปรับปรุงแนวทางการสอนได้ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาความก้าวหน้าทั้งแนวทางการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์และการไตร่ตรองในตนเองที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang & Zhang (2024) ที่ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยภายใต้สภาพแวดล้อมข้อมูลขนาดใหญ่ พบว่า การประเมินคุณภาพของนวัตกรรม มีขั้นตอนการประเมิน และระบบดัชนีที่สอดคล้องกัน การตรวจสอบประสิทธิผลและการทำงานของแบบจำลองการประเมินผ่านการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวมีความสำคัญในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงคุณภาพนวัตกรรมการศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ดังนั้น การประเมินการใช้ชุดฝึกอบรม



สร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เป็นการสะท้อนผลการใช้ชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการขยายผลการใช้ชุดฝึก ไปยังโรงเรียนในเขตอื่น ๆ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่นวัตกรรม หรือโรงเรียนที่ต้องการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.2 สถานศึกษา ควรถูกนำไปบูรณาการกับนโยบาย “โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)” และ “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” นำไปใช้ในกระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อขยายผลในวงกว้าง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูในโรงเรียน โดยใช้ชุดฝึกนี้เป็นเครื่องมือหลักในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.4 ครูผู้สอน ควรนำความรู้จากชุดฝึกไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning) และออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาชุดฝึกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่เฉพาะในแต่ละประเภทของนวัตกรรม

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา ระหว่างผู้บริหารและครูในแต่ละระดับชั้น เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21



เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ มุขแก้ว, องอาจ นัยพัฒน์, และทวิกา ตั้งประภา. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *Journal of Education and Innovation*, 26(4), 105–115. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/269076
- คณิศร ต้นสินนท์, โชคชัย ยืนยง, และจิราภรณ์ ทัพชัย. (2565). การวิจัยและพัฒนาเพื่อการสร้างนวัตกรรมการศึกษาของครู. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู*, 2(2), 155–181. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JTPLC/article/view/262294>
- จังหวัดอุบลราชธานี. (2567). *แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี. <https://sites.google.com/view/eidc-ubn-4/home>
- จุลมนี สุระโยธิน, สิริรัตน์ นาคิน, และลลิตา ธงภักดี. (2568). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูเพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ GF-TOR MODEL. *Journal of Education and Innovation*, 27(1), 101–115. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/271008
- ณัฐพล อยู่สุข และณณมล หลายประเสริฐพร. (2566). การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 29(2), 69 – 82. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/257799>
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2562). *หลักการจัดการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชกุล มัทวานุกุล, ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์ และสุนิสา โยธาส. (2566). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 28(2), 383–396. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/270358>
- ตรีทิพย์นิภา จีเม็ก, และสธิพร เชาวนชัย. (2567). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. *Journal of Education and Innovation*, 26(4), 188–199. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/270543



- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 136*(ตอนที่ 56 ก), 102–120.
- มารุต พัฒนาผล. (2563). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(1), 1–16. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/240286>
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2563). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศินี รุ่งเรือง. (2568). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมของนักศึกษาวิชาชีพครู. *Journal of Education and Innovation*, 27(1), 229–245. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/278366
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 1–18.
- สถิตย์ บริบูรณ์การ. (2563). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสู่การเสริมสร้างนวัตกรรมของวิทยาลัยเทคนิคพะเยา. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 5(1), 100–109. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/77495>
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2563). *สรุปรายงานผลการดำเนินงาน กลุ่มนวัตกรรมการวิจัยและพัฒนา*. สหพันธ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุนทร เทียนงาม, อารีย์ พรหมเล็ก และอัญชลี สุวัฑฒนะ. (2557). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาผ่านการใช้สื่อมัลติมีเดีย ตามแนวคิดทฤษฎีพุทธิปัญญาของเมเยอร์ของนักศึกษาโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(2), 148–155. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/51027>
- อจธรา ประเสริฐสิน, พชรินทร์ แก้วมาเมือง และอารีรัตน์ ลาวน้อย. (2565). นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 12(2), 1–12. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JGNRU/article/view/246689>
- Brennan, R. L. (1972). A generalized upper–lower item discrimination index. *Educational and Psychological Measurement*, 32(2), 289–303. <https://doi.org/10.1177/001316447203200209>



- Lovett, R. A. (1977). Criterion-referenced reliability and validity indices: A comparison of four methods. *Journal of Educational Measurement*, 14(1), 75–86.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-3984.1977.tb00027.x>
- OECD. (2016). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. OECD Publishing.
- Rumiantsev, T., Rijst, R., Kuiper, W., Verhaar, A., & Admiraal, W. (2024). Teacher professional development and educational innovation through action research in conservatoire education in the Netherlands. *British Journal of Music Education*, 41(2), 195-208.
- Zhang, B., & Zhang, P. (2024). Research on quality evaluation of innovation and entrepreneurship education in colleges and universities under big data environment. *International Journal of Information and Communication Technology Education*, 20(1), 1-14. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.4018/IJICTE.349973>



อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู
เจนเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

The Influence of School Management Factors on Work-Life Balance of
Generation Y Teachers under The Secondary Education Service Area Office
Singburi Angthong

รัตนพร รักดี^{1*} วรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง² สุดารัตน์ สารสว่าง³

Ratanaporn Rakdee^{1*} Wanwisa Suebnusorn Klaichamlang² Sudarat Sarnsawang³

(Received: 2025-05-02; Revised: 2025-07-23; Accepted: 2025-07-29)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร และนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งศึกษา
ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา และ
ด้านเวลา ของครูเจนเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และเพื่อ
วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กลุ่ม
ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูเจนเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี
อ่างทอง จำนวน 692 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่ง
ชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.916 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ M.Ed. Student of Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University



ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 โดยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา, ครูเจนเนอเรชันวาย, การศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study the levels of school management factors, including organizational climate and culture, leadership of school administrators, personnel development, and policy and administration, as well as to examine the level of work-life balance and working on finance, family, work, intelligence, and time management among Generation Y teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Singburi Angthong. The study also analyzed the influence of school administration factors on work-life balance. The population of this research consisted of 692 Generation Y teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Singburi Angthong. Data were collected from a sample of 300 participants selected through stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research instruments. The questionnaires used in this study were validated for content validity by three experts, with the Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00. The overall reliability of the questionnaire was 0.916, and data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that school administration factors and work-life balance were at high levels, indicating that schools had implemented appropriate measures to promote teachers' work-life balance. School administration factors showed a positive correlation with work-life balance at a statistical significant level of .05 and could collectively predict 13.2 percent of the variance in work-life balance. Specifically, organizational climate and culture



had a positive influence, while leadership of school administrators had a negative influence on work-life balance at a significant level of .05.

Keywords: Work-Life Balance, School Management Factors, Generation Y Teachers, Secondary Education

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน กลุ่มคนวัยทำงานโดยเฉพาะเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกำลังหลักของตลาดแรงงาน กำลังเผชิญภาวะความเครียดจากงานที่เกินพอดี ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟและปัญหาสุขภาพจิตตามมา โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมากจนกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในระยะยาว โดยกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525–2548 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่ด้วยลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบข้อบังคับตายตัว ชอบความยืดหยุ่น และไม่ทนต่อความเครียดที่เกินพอดี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานบ่อยครั้ง และมีแนวโน้มความพึงพอใจในงานลดลงหากไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม

รายงานจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ระบุว่า ความเครียดสะสมจากงาน เศรษฐกิจ และครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนวัยทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครูที่ต้องรับภาระงานจำนวนมากเกินสมควร ซึ่งรวมถึงงานเอกสาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานประสานกับชุมชน สอดคล้องกับผลการศึกษาโดยจารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟของครูส่วนหนึ่งเกิดจากการทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ติดต่อกันเป็นเวลานานภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและภาระงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและความเหนื่อยล้า

การมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย Greenhaus et al. (2003, อ้างถึงใน สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, 2563) ให้นิยามว่า เป็นภาวะที่บุคคลสามารถให้ความสำคัญทั้งในบทบาทของงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล ผ่านองค์ประกอบสำคัญสามด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Hudson Global Resources, 2005, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ เข้มแข็งปรีชาพันธ์, 2563) สอดคล้องกับ ฐิติกานต์ ศรีม่วง (2565) ที่อธิบายว่าการมีสมดุลชีวิตคือการจัดการเวลาและบทบาทในชีวิตส่วนตัวกับงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิต รวมถึงส่งผลดีต่อ



สังคมโดยรวม ขณะที่ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) เน้นว่าความสมดุลชีวิตมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และหากเกิดความไม่สมดุลจะทำให้ครูเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกห่างเหินจากสถานศึกษา งานวิจัยของ Abdulaziz et al. (2022) ยังชี้ว่า การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สมดุล และองค์กรที่ให้การสนับสนุนในเรื่องความยืดหยุ่นและคุณภาพชีวิต มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งหากนำมาเชื่อมโยงกับบริบทของครูเจเนอเรชันวายในพื้นที่ศึกษานี้ อาจช่วยให้สามารถเข้าใจปัจจัยบริหารที่ส่งผลสนับสนุนความสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง (2566) พบว่า แม้ครูจะมีภาระงานจำนวนมาก ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจ และครูรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู แต่รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลับพบว่า ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการให้บริการในระดับ “ดีมาก” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง , 2566) สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของระบบบริหารจัดการที่สามารถสร้างบรรยากาศและการสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่วนสนับสนุนให้ครูมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

จากบริบทและข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี
2. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยเลือกใช้วิธีการสำรวจและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่เกิดในปี 2525 – 2548 (Generation Y) จำนวน 692 คน จาก 26 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 15% รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2.3 วิธีการเลือกตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มโดยแบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามจำนวนครูเจเนอเรชันวาย ในแต่ละโรงเรียนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนและจึงทำการสุ่มแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีตัวแทนของโรงเรียนทุกขนาดอย่างเหมาะสม



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการมีบุตร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโดยจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจากประเด็นที่ปรากฏร่วมกันในหลายแหล่งข้อมูล และได้สรุปเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (จำนวน 3 ข้อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (จำนวน 5 ข้อ) การพัฒนาบุคลากร (จำนวน 5 ข้อ) และ นโยบายและการบริหารงาน (จำนวน 3 ข้อ) รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน (จำนวน 5 ข้อ) ด้านครอบครัว (จำนวน 3 ข้อ) ด้านการทำงาน (จำนวน 5 ข้อ) ด้านสติปัญญา (จำนวน 5 ข้อ) และด้านเวลา (จำนวน 5 ข้อ) รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert's Scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น และใช้วิธีการแบ่งช่วงคะแนนโดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งมีค่าความกว้าง 0.8

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหัวข้อวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและแก้ไขแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้จนสมบูรณ์พร้อมนำไปทดลองถาม และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้ง 39 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูกลุ่มอื่นที่คล้ายกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 ตัวอย่างและนำข้อมูลวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.916 โดยแบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา (คำถาม 16 ข้อ) เท่ากับ 0.848 และ แบบสอบถามด้านสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน (คำถาม 23 ข้อ) เท่ากับ 0.890



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูมัธยมศึกษาเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยใช้ google form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 300 คน ในระหว่างเดือนธันวาคม 2567 ถึง กุมภาพันธ์ 2568 คิดเป็นร้อยละ 43.35 จากจำนวนประชากรทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย และใช้วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

5.3.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity)

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามดำเนินการโดยใช้กราฟค่าคงเหลือ (Residual Plots) เปรียบเทียบกับค่าที่พยากรณ์ (Fitted Values) และกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าคงเหลือกระจายตัวอย่างสุ่มรอบแกนศูนย์โดยไม่ปรากฏรูปแบบโค้งหรือลวดลายเฉพาะ จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงตามสมมติฐาน

5.3.2 ค่าคลาดเคลื่อนของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและค่าคลาดเคลื่อนของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูต้องเป็นอิสระจากกัน ตรวจสอบโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson ซึ่งค่าดังกล่าวจะต้องอยู่ระหว่าง 0 ถึง 4 ช่วงที่ยอมรับได้คือ 1.5 ถึง 2.5 อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้เป็น โดยใช้ข้อมูลแบบภาคตัดขวาง ซึ่งไม่มีลำดับเวลาของข้อมูลเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงไม่จำเป็นต้องตรวจสอบสมมติฐานความเป็นอิสระของค่าคงเหลือด้วยสถิติ Durbin-Watson



5.3.3 การตรวจสอบสมมติฐานความแปรปรวนของค่าคงเหลือเท่ากัน (Homoscedasticity) ได้ดำเนินการโดยพิจารณากราฟ Residuals กับ Fitted Values ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าคงเหลือกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอรอบแกนศูนย์ตลอดช่วงของค่าที่พยากรณ์ โดยไม่ปรากฏลดหลาดลั่นหรือความแปรปรวนที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลในการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานของความแปรปรวนที่เท่ากันของค่าคงเหลือ

5.3.4 การตรวจสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติของค่าคงเหลือ (Normality of Residuals) ดำเนินการพิจารณา Q-Q Plot ของค่าคงเหลือ ผลการวิเคราะห์พบว่าจุดส่วนใหญ่เรียงตัวใกล้กับเส้นทแยงมุม โดยไม่มีรูปแบบเบี่ยงเบนที่รุนแรงหรือชัดเจน จึงสามารถสรุปได้ว่าค่าคงเหลือมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ และเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

5.3.5 การตรวจสอบค่าผิดปกติ (Outliers) การตรวจสอบค่าผิดปกติดำเนินการโดยใช้ Q-Q plot และ Residual plots ผลการวิเคราะห์พบว่าจุดข้อมูลส่วนใหญ่กระจายตัวตามแนวเส้นตรงทแยงมุมใน Q-Q plot แสดงการกระจายตัวแบบปกติ และการกระจายตัวของ residuals อยู่ในช่วง -1 ถึง +1 อย่างสม่ำเสมอรอบแนวเส้น 0 โดยไม่พบรูปแบบที่ชัดเจน จึงสรุปได้ว่าไม่พบจุดข้อมูลที่เป็นค่าผิดปกติอย่างรุนแรงที่จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของโมเดล ข้อมูลชุดนี้สามารถใช้ในการสร้างโมเดลได้โดยไม่ต้องตัดจุดข้อมูลใดออก

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของครูเจนเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ในด้านวิทยฐานะปัจจุบัน พบว่าส่วนมากมีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 36.0 มีประสบการณ์ทำงานช่วง 5-10 ปีร้อยละ 41.7 มีสถานภาพโสดร้อยละ 65.0 และไม่มีบุตรร้อยละ แสดงดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปล
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.08	0.739	มาก
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.96	0.777	มาก
การพัฒนาบุคลากร	3.97	0.669	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	3.84	0.929	มาก
รวม	3.96	0.672	มาก

จากตารางที่ 1 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปล
ด้านการเงิน	3.87	0.741	มาก
ด้านครอบครัว	4.08	0.731	มาก
ด้านการทำงาน	4.15	0.625	มาก
ด้านสติปัญญา	4.25	0.613	มากที่สุด
ด้านเวลา	3.99	0.695	มาก
รวม	4.07	0.568	มาก

จากตารางที่ 2 จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15



อยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู

ปัจจัยด้านการบริหาร	การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.313	<0.001*	มีความสัมพันธ์น้อย
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.111	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์
การพัฒนาบุคลากร	0.088	0.127	ไม่มีความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.151	0.009*	มีความสัมพันธ์น้อย
รวม	0.171	0.003*	มีความสัมพันธ์น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.171 ถึงแม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบในการบริหาร มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย โดยสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการองค์ประกอบของชีวิตทั้ง 5 ด้านของครู

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู

ตัวแปรที่พยากรณ์	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	P	VIF	Toleranc e
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	3.43 4	0.21		16.3 5	< .00 1		
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X ₁)	0.35 7	0.0589	0.464	6.05 *	< .00 1	2	0.501
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₂)	- 0.20 2	0.0755	-0.276	- 2.67 *	0.008	3.6 2	0.276
การพัฒนาบุคลากร (X ₃)	- 0.12 7	0.0713	-0.15	-1.78	0.075	2.4	0.417
นโยบายและการบริหารงาน (X ₄)	0.12 6	0.0651	0.206	1.93	0.054	3.8 5	0.26
R = 0.363, R ² = 0.132, Adjusted R 0.120, F 11.2, F of P .000*							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าดัชนีความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor: VIF) และค่า Tolerance พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.00 ถึง 3.85 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.260 ถึง 0.501 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (VIF ไม่เกิน 5 และ Tolerance มากกว่า 0.1) แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวในสมการนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.2, p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .363 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 ($R^2 = .132$) หรือร้อยละ 12.0 (Adjusted $R^2 = .120$) เมื่อปรับตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรพยากรณ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรด้านความบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X₁) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₂) ที่สามารถพยากรณ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับ



การทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .464, t = 6.05, p < .001$) ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบ ($\beta = -.276, t = -2.67, p = .008$) ส่วนตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) และนโยบายและการบริหารงาน (X_4) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการพยากรณ์ ($t = -1.78, p = .075$ และ $t = 1.93, p = .054$ ตามลำดับ) จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบสามารถเขียนสมการพยากรณ์การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.434 + 0.357X_1 - 0.202X_2 - 0.127X_3 + 0.126X_4$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน
	X_1	แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
	X_2	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
	X_3	แทน การพัฒนาบุคลากร
	X_4	แทน นโยบายและการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ หากบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 0.357 หน่วย เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม โดยหากภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานลดลง 0.202 หน่วย ซึ่งประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการสร้างสมดุในชีวิตการทำงานที่ควรได้รับการศึกษาเชิงลึกต่อไป

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยเฉพาะปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.96$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ ส่วนระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ซึ่งอาจเป็นผลมาจากครูเจเนอเรชันวายมีลักษณะเฉพาะที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักคาดหวังการสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์และวิชาชีพ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม รับฟังข้อเสนอแนะ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีโรงเรียนขนาดเล็กถึงกลางเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้โอกาสในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรเกิดขึ้นง่าย ส่งผลไปสู่การมีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ครูเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีบรรยากาศที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว การรับรู้นี้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของบุคลากรนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศิริธิกุล และจารุวรรณ สอนงญาติ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต การทำหน้าที่ของครอบครัว การเป็นพนักงานที่ดี ความขัดแย้งในบทบาทเกิดน้อยที่สุด ความพอเพียงด้านเวลา และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรได้



ในส่วนองระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดยด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003 อ้างถึงใน เจริญชัย ยักษ์วงษ์ และคณะ, 2565) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตที่สำคัญมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา โดยการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสติปัญญามากที่สุด ในขณะที่ด้านการเงินยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.171$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akinlolu et al. (2021) ที่ศึกษาแนวทางปฏิบัติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของไนจีเรีย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและผลงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.595$) ที่ $p < 0.05$ การศึกษาพบว่าตัวแปรสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิตและการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนมีประสิทธิภาพสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนครูในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเน้นความร่วมมือช่วยบรรเทาความกดดันจากการทำงาน ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและบทบาทในครอบครัวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูเจเนอเรชันวายมีลักษณะเด่นด้านการแสวงหาความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศขององค์กรที่ไม่เน้นการแข่งขันสูงจนเกินไป จึงช่วยให้ครูสามารถแบ่งเวลาและพลังงานระหว่างบทบาทงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.313$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($r = 0.151$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิตดา สิงห์ลอ (2563) ที่ศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การ



สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Poulouse and Sudarsan (2017 อ้างถึงใน Vernia et al., 2022) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยรายบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ งานส่วนบุคคล นโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาในงานวิจัยนี้

ในส่วนของนโยบายและการบริหารงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิต แต่ในระดับที่น้อยกว่า อาจเป็นเพราะแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติบางประการที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การให้ลาพักหรือการปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกงานในบางกรณี แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องหรือขาดระบบการสนับสนุนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ของปัจจัยนี้กับความสมดุลชีวิตกับการทำงานยังไม่สูงเท่าที่ควร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่พบในระดับที่สูงยังอาจสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบริบทเชิงนโยบายที่แม้จะมีเจตนารมณ์ดี แต่ในทางปฏิบัติยังอาจไม่สามารถเข้าถึงหรือปรับใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของครูเจเนอเรชันวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทชัดเจนกว่าในแง่ของการส่งเสริมสมดุลชีวิตในงานวิจัยนี้

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 ($R^2 = .132$) โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .464$) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบ ($\beta = -.276$) ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในกรณีของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวก อาจเกิดจากการที่ครูเจเนอเรชันวายมีความต้องการด้านความเป็นอิสระและการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูเจเนอเรชันอื่น ครูกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความร่วมมือมากกว่าความเป็นทางการและลำดับชั้น ดังนั้น บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายทางสังคมในที่ทำงาน และการสร้างสมดุลในบทบาทวิชาชีพกับชีวิตส่วนตัว จึงมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความสมดุลในชีวิตของครูกลุ่มนี้ โดยผลการวิจัยของ จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ และยุรพร ศุทธรัตน์ (2566) ที่ศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y พบว่า กลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลด้านครอบครัว การทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ด้านบรรยากาศ



และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุนมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากโรงเรียนภายใต้สังกัดนี้ให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมเรื่องครอบครัวและความเป็นอยู่ของบุคลากร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Banik et al. (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับการปฏิบัติงานของครูในเม็กซิโก พบว่า เมื่อการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากครอบครัวควบคู่ไปกับการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคคลจะแสดงทัศนคติเชิงบวกต่องานและที่บ้านอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ในขณะที่ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น อาจสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำยังคงเน้นรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการควบคุม กำกับ ติดตามอย่างเข้มงวด และอาจขาดการรับฟังความต้องการหรือข้อจำกัดส่วนบุคคลของครู โดยเฉพาะครูเจเนอเรชันวายที่มุ่งหวังการทำงานในระบบที่ให้โอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อรูปแบบภาวะผู้นำไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจ และไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตได้อย่างเต็มที่

ยิ่งไปกว่านั้น การเน้นภาวะผู้นำแบบ สั่งการและควบคุม อาจเพิ่มภาระงานโดยไม่ได้มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมให้กับครู ส่งผลให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวหรือการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของครูเจเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตโดยรวมและการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลงานและความสำเร็จขององค์กรอาจส่งผลให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น จนส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับ House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน นิภัทร์ศร ธรรมสงรัศมี, 2564) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลที่เน้นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมาตรฐานการทำงานระดับสูง อาจสร้างความกดดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในบริบทของครูเจเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานและความสมดุลในชีวิต ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับลักษณะของครูเจเนอเรชันวายตามที่ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550, อ้างถึงใน อาคเนย์ ฤทธิเกิด, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า เจเนอเรชันวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการถูกควบคุม และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งหากผู้นำมีรูปแบบการบริหารที่เข้มงวดและขาดความยืดหยุ่น อาจส่งผลเสียต่อความสมดุลในชีวิตของครูกลุ่มนี้ได้ จึงควรนำแนวคิด Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเน้นการสนับสนุนความต้องการทางจิตใจพื้นฐานของครู ได้แก่ ความมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์ที่ดี (relatedness) เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจภายในและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผ่านการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การ



ยอมรับและส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านนโยบายและการบริหารงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างเพียงพอ และนโยบายการบริหารงานอาจยังไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง (2565) ที่พบว่า จุดอ่อนคือ ครูและบุคลากรมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนมาก ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และครูรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

แม้ว่าผลการวิเคราะห์จะพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลชีวิตกับการทำงานของครูได้เพียงร้อยละ 13.2 แต่จากลักษณะของตัวแปรตามซึ่งเป็นพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย เพียงแค่ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่จะสามารถอธิบายได้ทั้งหมดจึงเป็นไปได้ยาก ผลลัพธ์นี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bian และ Sukor (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อสุขภาวะทางจิตใจของผู้หญิงทำงานในประเทศจีน ผลการวิจัย พบค่า R^2 ในการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับภาวะสุขภาวะทางจิตใจอยู่เพียงร้อยละ 13 แม้ความขัดแย้งจะมีผลกระทบเชิงลบที่ชัดเจนต่อสุขภาพจิต แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง เช่น ลักษณะงาน และกลยุทธ์การเผชิญปัญหาเฉพาะบุคคล

ผลการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังสะท้อนว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาอาจยังไม่สามารถอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจนเอเรชันวายได้อย่างครอบคลุมเพียงพอ ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมและรูปแบบการบริหารในแต่ละบริบท ครูบางคนอาจไม่ได้รับประสบการณ์ที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลหรือรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบรรยากาศในองค์กรยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ซึ่ง Fontinha et al. (2019, อ้างถึงใน Thilagavathy และ Geetha, 2021) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรต่องาน สภาพแวดล้อม และการบริหารภายในองค์กร มีผลโดยตรงต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หากครูรู้สึกว่าการเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและมีระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน และช่วยให้สามารถจัดสมดุลชีวิตได้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นไปได้ว่า แม้โรงเรียนจะมีการบริหารที่ดีในระดับหนึ่ง แต่หากครูเจนเอเรชันวายไม่ได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างชัดเจน ก็อาจไม่สะท้อนออกมาในเชิงพฤติกรรมหรือทัศนคติ ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ทำให้ค่าความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรด้านการบริหารอยู่ในระดับต่ำ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เช่น จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการครูที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ทำหน้าที่รับฟังความต้องการและออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ พร้อมกำหนดนโยบายส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น การจัดตารางสอนที่เหมาะสม การลดภาระงานเอกสาร และการยืดหยุ่นเวลาทำงานตามความเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้มีความยืดหยุ่นและเข้าใจความต้องการของครูเจเนอเรชันวายมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น สร้างความเข้าใจในความต้องการและข้อจำกัดของครู เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและเข้าใจบริบทรวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ครูต้องเผชิญ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แต่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูเจเนอเรชันวายสามารถจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนี้อย่างเพียงพอ สถานศึกษาควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการติดต่อกานนอกเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูกลุ่มนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูเจเนอเรชันวาย



2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกสูงที่สุดต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในบริบทของสถานศึกษาไทย และพัฒนาเป็นแนวทางหรือรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทที่เหมาะสมในแต่ละสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570)*.
<http://www.bopp.go.th/wp-content/uploads/2023/03/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน-66-70-ของ-สพฐ.pdf>
- จารุวรรณ ทองขุนคำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1083–1096. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/257458>
- จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ, และยุพร ศุทธรัตน์. (2566). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 64. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2741/>
- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3460>
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). *ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4338>
- นิภัทร์ศร ธรรมสงัรัมย์. (2564). *ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5416>
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11* (307–316). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- ลักขณา ศิริถิรกุล, & จารุวรรณ สอนงญาติ. (2565). ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *Journal of Prachumkhao College of Nursing, Phetchaburi Province*, 5(3), 98–113. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pck/article/view/259075>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)*. <https://www.sesasingthong.go.th/?p=2881>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://sesasingthong.go.th/sesa/?p=36964>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสสอง ปี 2566*. https://www.nesdc.go.th/download/Social/Social_Report/2566_q2_001_report.pdf
- สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจะโสภณ, และศุภรักษ์ อธิกรณ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(1), 169–180. <https://r2r.npru.ac.th/jssr/?q=node/179>
- เจียรไชย ยักทะวงษ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, และคานู ปรียา โมฮาน. (2565). การประยุกต์สมดุลชีวิตกับการทำงานสำหรับพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาบูรพา*, 7(8), 14–27. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/259892>
- อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศกในกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/925>
- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: Do job engagement and perceived organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641–9663. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>
- Akinlolu, O., Gbemisola, O. D., & Tsotetsi, C. (2021). Work-life balance practices: Rethinking teachers' job performance in Nigeria secondary schools. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 7(2), 102–114. <http://www.jssshonline.com/>



- Banik, S., Akter, K. M., & Molla, M. S. (2021). Impact of organizational and family support on work-life balance: An Empirical Research. *Business Perspective Review*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.38157/businessperspectivereview.v3i2.344>
- Bian, X., & Mohd Sukor, M. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 14, 27421. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2021). Work-life balance – a systematic review. *Vilakshan – XIMB Journal of Management*, 21(1), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Vernia, D. M., Senen, S. H., Kuniarsih, T., & Rofaida, R. (2022). The work life balance of teacher (Case study of teachers in Jabodetabek). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 13561–13571. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5212>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistic (2nd ed.)*. Harper & Row.



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

The Relationship between Educational Supervision Skills of School Administrators in the Digital Era and Teaching Behaviors of Teacher under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ยุภารัตน์ หาสุข^{1*} อรรถพร วรรณทอง² ไพรวลย์ โคตรตะ³

Yuparat Hasuk^{1*} Attaporn Wannathong² Paiwan Kotta³

(Received: 2025-05-11; Revised: 2025-07-23; Accepted: 2025-07-29)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ระดับพฤติกรรมการสอนของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู และ 4) แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 330 คน รวมจำนวน 351 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² Assistant Professor, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ Assistant Professor, Faculty of Nursing, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author: yupharat.hasuk@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .863$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการสื่อสาร รอบรู้เทคโนโลยี จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และสามารถออกแบบเครื่องมือวัดผลได้

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ทักษะการนิเทศในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการสอนของครู

Abstract

This research aimed to investigate 1) educational supervision skills of school administrators in the digital era level, 2) teaching behaviors of teacher level, 3) the relationships between educational supervision skills of school administrators in the digital era and teaching behaviors of the teachers, and 4) guidelines for developing educational supervision skills of school administrators in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. A descriptive correlational research design was employed. The population consisted of school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. The sample consisted of 21 school administrators and 330 teachers, totally of 351 participants. The Krejcie and Morgan table was used to determine the sample size and stratified random sampling method was used, followed by simple random sampling technique. The assessment tools were collected using a questionnaire with a reliability coefficient of .98 and an interview form. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) The educational supervision skills of school administrators in the digital era in overall were at a high level. 2) The teaching behaviors of teachers in overall were at a high level. 3) The correlation between educational supervision skills of school administrators in the digital era and teaching behaviors of teacher was a high level of positive correlation ($r_{xy} = .863$) with a statistical significance at the .01 level and 4) The development guidelines suggested that school



administrators should improve communication skill, master technology, assign personnel on the work appropriately, and could design assessment tools.

Keywords: Correlations, Educational supervision skills in the digital era, School administrators, Teaching behaviors of teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ รวมถึงความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ จากความสำคัญของการศึกษานี้ รัฐบาลจึงกำหนดเป็นแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) และมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไป โดยได้วางกลยุทธ์ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ดังนั้น ในการจัดการศึกษา การที่จะบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนหรือตัวผู้สอนที่จะต้องมีการสอนที่หลากหลายและเลือกใช้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ คือ พฤติกรรมการสอนของครู (พิสมัย สุวรรณบุบผา, 2564)

พฤติกรรมการสอนของครู (Teaching behavior) เป็นการกระทำที่ครูแสดงออกเกี่ยวข้องกับวิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้ หรือเทคนิคต่างๆ โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดการเรียนรู้ รวมถึงความพยายามของครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เกิดการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ จนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม (รัชนิดา การิรัตน์, 2564) ครูจึงมีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูมีคุณภาพในการสอนย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ดังที่ Millman (1981) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ถ้าครูเอาใจใส่และคอยควบคุมพฤติกรรมการสอนของตนให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การสอนจึงเป็นกระบวนการชักนำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่กำหนดไว้



การที่ครูจะมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการส่งเสริมศักยภาพ เป็นแรงสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเป็นผู้นำหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายของการก้าวไปสู่หนทางการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นงานที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในสถานศึกษาจึงเป็นงานบริหารวิชาการ ที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ชี้แนะให้ครูผู้สอนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน สร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ (ณรงค์ศักดิ์ รมเย็น และคณะ, 2566) โดยจะต้องเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การเป็นผู้นำวางแผนการทำงาน ตลอดจนนำปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมาร่วมกันแก้ปัญหาตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และมีทักษะในการนิเทศการศึกษา สามารถช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ครูในโรงเรียนได้ (ชล ไชยเทพ, 2566)

ทั้งนี้ทักษะการนิเทศ (Educational supervision skill) เป็นความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศนำมานิเทศการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องฝึกฝน พัฒนาตนเอง และลงมือปฏิบัติจริงจึงจะเกิดทักษะที่เพิ่มขึ้นที่จำเป็นนำมาใช้ในการนิเทศ (ชล ไชยเทพ, 2566) เพราะกระบวนการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการซึ่งจะต้องให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ จึงต้องเป็นผู้มีทักษะหลายประการเพื่อให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จ (เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผล 2) ด้านการจัดวางตัวบุคคล และ 3) ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน (นฤมล อึ้งเจริญ,



2564) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นเพิ่มเติม คือ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีความหลากหลายทางด้านความคิดและความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะการบริหารงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับและเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อนนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นการวิจัยภายใต้กลุ่มเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุบลราชธานี มีสถานศึกษาในสังกัด 81 แห่ง กระจายอยู่ใน 32 อำเภอ ประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี 25 อำเภอ และจังหวัดอำนาจเจริญ 7 อำเภอ ยังพบปัญหาที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ พฤติกรรมการสอนของครูในสังกัดส่วนใหญ่ ยังไม่ได้รับการสร้างความเข้าใจในการวัดและประเมินผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูผู้สอนยังคงนำวิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการวัดความรู้ความเข้าใจที่ซับซ้อน และความสามารถในการปฏิบัติ ส่งผลให้ไม่เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามักใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินในการตัดสินใจหลายอย่าง แต่ยังไม่ได้ให้การนิเทศในด้านพฤติกรรมการสอนที่ถูกต้องให้กับครู สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เท่าทันโลกยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เนื่องจากงานวิจัยในเรื่องนี้ยังมีค่อนข้างจำกัด และเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการนิเทศ สามารถสนับสนุนพฤติกรรมการสอนของครูให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

วิธีการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research)

2. ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน 81 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 3,619 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 213 คน และครู จำนวน 3,406 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 330 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นเทียบสัดส่วนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม



2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 3 คน ในสถานศึกษา 3 ขนาด คือ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สถานศึกษาขนาดกลาง และ 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

2.3.1 มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.3.2 มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับรางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิตการศึกษ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรที่ 1 ทักษะการนิตการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านการจัดวางตัวบุคคล 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการประเมินผล

3.2 ตัวแปรที่ 2 พฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชนิด คือ

4.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายทักษะการนิตการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิตการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง และครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และครูประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านการจัดวางตัวบุคคล 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการประเมินผล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม

5.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถาม

5.1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาตัวอย่างในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบแบบสอบถาม

5.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน

5.1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์

5.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 แบบสอบถาม

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย



(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เพื่อจัดระดับ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.1.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31- 0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01- 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับต่ำ

6.2 แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิจัย

ผลการศึกษา โดยระบุเป็น 4 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 4.39$, S.D.= 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดวางตัวบุคคล ($\bar{x} = 4.36$, S.D.= 0.68) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น (n=351)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.37	0.62	มาก	4
2. ด้านความเป็นผู้นำ	4.48	0.58	มาก	1
3. ด้านการจัดวางตัวบุคคล	4.36	0.68	มาก	5
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	0.65	มาก	3
5. ด้านการประเมินผล	4.39	0.59	มาก	2
รวม	4.39	0.58	มาก	

2. พฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.43$, S.D.=0.59) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับความคิดเห็น (n=351)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการจัดทำแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้	4.43	0.59	มาก	4
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.48	0.62	มาก	1
3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.45	0.66	มาก	2
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน	4.44	0.64	มาก	3
รวม	4.45	0.61	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.863$) นอกจากนี้ยังพบว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน และพฤติกรรมการสอนของครูทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	พฤติกรรมการสอนของครู				
	ด้านการจัดทำแผน และเตรียมการจัด การเรียนรู้ (Y_1)	ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y_2)	ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้ (Y_3)	ด้านการวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ (Y_4)	Y_{tot}
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	.752**	.752**	.755**	.773**	.780**
2. ด้านความเป็นผู้นำ (X_2)	.804**	.808**	.783**	.809**	.823**
3. ด้านการจัดวางตัวบุคคล (X_3)	.713**	.727**	.743**	.734**	.750**
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	.803**	.812**	.805**	.809**	.830**
5. ด้านการประเมินผล (X_5)	.795**	.801**	.777**	.796**	.814**
X_{tot}	.834**	.841**	.834**	.846**	.863**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4. แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรปรับการนิเทศให้เหมาะกับบริบท ปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการ สื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันไลน์ (Line) ควรส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู มีบทบาทในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสนับสนุน ขวัญกำลังใจของครูด้วยการนิเทศแบบชี้แนะ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 ด้านความเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านการนิเทศที่ทันสมัย ควบคู่ไปกับการ ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ เช่น โปรแกรมซูม (Zoom) โปรแกรมกูเกิล มีต (Google Meet) และโปรแกรม ไมโครซอฟท์ ทีมส์ (Microsoft Teams) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาครูผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรับผิดชอบ วินัย จรรยาบรรณ และคุณธรรมในการตัดสินใจ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้ยั่งยืน

4.3 ด้านการจัดวางตัวบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะนิเทศโดยคัดเลือกจาก ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรใช้ เทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มการประเมินสมรรถนะออนไลน์ เพื่อจัดวางตำแหน่งงานให้เหมาะสม และ ปรับเปลี่ยนบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมติดตามและประเมินผลหลังการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาทักษะ ลดความจำเจ และเพิ่มความพร้อมในการปรับตัวผ่านการ เรียนรู้ออนไลน์

4.4 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดย เน้นที่ความร่วมมือของครูและบุคลากรในการบริหารและจัดการเรียนการสอน ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการ กำหนดเป้าหมายของการนิเทศและวางแผนงานนิเทศร่วมกันกับครู เพื่อให้มีความชัดเจน ตรงกับความต้องการ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ลดความขัดแย้ง ส่งเสริม ความสามัคคี และยอมรับความแตกต่างเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านการประเมินผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลที่ ทันสมัย ออกแบบเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้การประเมินผลการทำงานของครูมีความแม่นยำ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการประเมินให้เป็น กระบวนการที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจภายในองค์กร พร้อมทั้งให้ครูเรียนรู้เกี่ยวกับการ



ประเมินผลแนวโน้มผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถประเมินตนเอง ปรับปรุงงาน และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดวางตัวบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการนิเทศการศึกษา ตลอดจนมีทักษะการนิเทศในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ นั่นคือการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ด้วยการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการนิเทศ ในขณะเดียวกันการดำเนินกิจกรรมการนิเทศในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้ชักนำให้ครูยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม คอยส่งเสริม ให้กำลังใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูยอมรับและเต็มใจปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานนิเทศสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนพงศ์ทองศรี (2565) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ เอกรัฐ บุญเพ็ญ และพระมหาไกรวรรณ ชินหัตติโย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม และด้านประเมินผล ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำ



แผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลจากการปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขยายผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน จากผู้สอนมาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ พฤติกรรมการสอนของครูในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนสำคัญที่นำเอาประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูจัดเตรียมไว้มาจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้ให้ความสำคัญกับสถานศึกษาในสังกัด ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา นอกจากนี้ยังมีการนิเทศออนไลน์ครูแกนนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเปิดโอกาสให้คณะครูโรงเรียนต่าง ๆ เข้าชมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ พัฒนา ปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พิศมัย สุวรรณบุผา (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการเตรียมการสอน และยังสอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ รมเย็น และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.863$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน และพฤติกรรมการสอนของครูทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสูงขึ้นก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการสอนของครูสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและเห็นว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและพฤติกรรมการสอนของครูนั้นมีความสัมพันธ์กัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศ มีความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศนำมานิตการศึกษาศาสตร์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องฝึกฝน พัฒนาตนเอง และลงมือปฏิบัติจริงจึงจะเกิดทักษะในแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการจัดวางตัวบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการประเมินผล สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อ



พฤติกรรมการสอนของครู ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ชี้นำให้ครูผู้สอนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล อึ้งเจริญ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ณรงค์ภัทร ดวงชัย (2565) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรปรับการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันไลน์ (Line) ควรส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสนับสนุนขวัญกำลังใจของครูด้วยการนิเทศแบบชี้แนะ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Doyle (2023) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำต้องมีความคิดเชิงบวก สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร ให้เกียรติ ยอมรับ เข้าใจ เห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่ผู้อื่น และยังสอดคล้องกับ ชัชวาลย์ สาสอน และคณะ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีความเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบข้างของการทำงาน รู้จักตนเองและปรับตัวปรับใจให้อยู่ร่วมกับสังคมการทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานในองค์กรอย่างเป็นกันเอง และทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4.2 ด้านความเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านการนิเทศที่ทันสมัย ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ เช่น โปรแกรมซูม (Zoom) โปรแกรมกูเกิล มีต (Google Meet) และโปรแกรมไมโครซอฟท์ ทีมส์ (Microsoft Teams) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาครูผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมี



ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรับผิดชอบ วินัย จรรยาบรรณ และคุณธรรมในการตัดสินใจ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ พเยาว์ แก้วตา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และผู้บริหารควรนำแนวทางการนิเทศรูปแบบใหม่ ๆ มาพัฒนาบุคลากร และยังสอดคล้องกับ คชา ปราณีตพลกรัง (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่

4.3 ด้านการจัดวางตัวบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะนิเทศโดยคัดเลือกจากความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรใช้เทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มการประเมินสมรรถนะออนไลน์ เพื่อจัดวางตำแหน่งงานให้เหมาะสม และปรับเปลี่ยนบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมติดตามและประเมินผลหลังการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาทักษะ ลดความจำเจ และเพิ่มความพร้อมในการปรับตัวผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (1994) ได้อธิบายว่า การจัดวางตัวบุคคลจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุม และยังสอดคล้องกับ ญัฐพร เดชทะสอน และคณะ (2568) ที่ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมกันวางแผนการนิเทศ โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประชุมเตรียมการนิเทศ กำหนดขอบเขตในการนิเทศ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา แต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

4.4 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยเน้นที่ความร่วมมือของครูและบุคลากรในการบริหารและจัดการเรียนการสอน ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศและวางแผนงานนิเทศร่วมกันกับครู เพื่อให้มีความชัดเจน ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความสามัคคี และยอมรับความแตกต่างเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พเยาว์ แก้วตา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และผู้บริหารควรนำแนวทางการนิเทศรูปแบบใหม่ ๆ มาพัฒนาบุคลากร และยังสอดคล้องกับ คชา ปราณีตพลกรัง (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่



พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายให้บุคลากรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ เอกรัฐ บุญเพ็ญ และพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตน โดยมอบหมายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ผ่านการระดมสมองร่วมกับครูและบุคลากรให้ทำงานได้อย่างสำเร็จ

4.5 ด้านการประเมินผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลที่ทันสมัย ออกแบบเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้การประเมินผลการทำงานของครูมีความแม่นยำ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นกระบวนการที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจภายในองค์กร พร้อมทั้งให้ครูเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินผลแนวใหม่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถประเมินตนเอง ปรับปรุงงาน และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธันยนันท์ วิทธิเวชกุลธร และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือครู โรงเรียนควรจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวัดผลประเมินผลให้มากยิ่งขึ้น โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรมกระบวนการนิเทศภายใน ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ และยังสอดคล้องกับ ขชล ไชยเทพ (2566) ที่ได้ทำการศึกษา ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการประเมินผล มีวิธีการครอบคลุม มองการปฏิบัติงานเป็นภาพรวม ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านการประเมินผล การปฏิบัติให้แก่ผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ด้านการจัดวางตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยี มีทักษะในการจัดวางตัวบุคคลและปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา



1.2 จากการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ด้านการจัดทำแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เมื่อพิจารณาตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในแต่ละด้านกับพฤติกรรมการสอนของครู ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเอง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในการนิเทศการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อิสระจะช่วยให้การทำงานร่วมกันราบรื่น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในลักษณะวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เนื่องจากจะสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาอันเป็นสาเหตุที่ทำให้งานนิเทศนั้นไม่ประสบความสำเร็จ และนำไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนิเทศได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยทำนายทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ชล ไชยเทพ. (2566). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229205
- คชา ปราณีตพลกรัง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2(1), 22-29. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs/article/view/1406>
- ชัชวาลย์ สาสอน, วันเพ็ญ นันทะศรี และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2567). การศึกษาองค์ประกอบทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร มจร.ทริภุญชัยปริทรรศน์, 8(3), 88-100. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/b-007/>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ. อมรการพิมพ์.
- ณรงค์ภัทร ดวงชัย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 325-338. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/250606>
- ณรงค์ศักดิ์ รมเย็น, อโนทัย ประสาน และสุภาพ เต็มรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 15(2), 221-229. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/255017/>
- ณัฐพร เดชทะสอน, นาวี อุดร และอัศววัฒน์ บุปผาพิทักษ์. (2568). การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วารสารการบริหารและนิตการศึกษาศึกษา, 16(1), 18-37. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/550>
- ฉันทนันท์ วิถีเวชกุลธร และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 125-139. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/259716>



- นฤมล อึ้งเจริญ. (2564). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เพียว แก้วตา. (2563). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัฒนพงศ์ ทองศรี. (2565). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6316/>
- พิสมัย สุวรรณบุผา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร]. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61421247113
- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2564). นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. <https://www.sesao29.esdc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). รวมกฎหมายกฎระเบียบการบริหาร งานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <http://www.bopp.go.th/?p=2404>
- เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2566). ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกรัฐ บุญเพ็ญ และพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย. (2566). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 21(1), 339-341. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/268612>



- Dessler, G. (1994). *Human resource management*. Prentice-Hall.
- Doyle, A. (2023, 5 May). *Interpersonal skills*. The balance. <https://www.thebalancemoney.com/interpersonal-skills-list-2063724#toc-types-of-interpersonal-skills>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>
- Millman, J. (1981). *Handbook of Teaching Evaluation*. Sage Publications.



การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Developing a Guideline of Internal Supervision by Applying Professional Learning Community in Schools under the Roi Et Primary Educational Service Office 2

ธีระยุทธ อ้วนวงศ์^{*1} โกวัฒน์ เทศบุตร²

Teerayut Oanwong^{*1} Kowat Tesaputa²

(Received: 2025-05-01; Revised: 2025-05-08; Accepted: 2025-05-08)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี งานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการนิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี จำนวน 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายใน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education and Human Development, Roi-Et Rajabhat University.

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² Lecturer, Faculty of Education and Human Development, Roi-Et Rajabhat University.

*Corresponding Author, Email: Teerayuth.oun@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ การสะท้อนผลการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในและ การวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ 2) แนวทางการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1. การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูประชุมกำหนดเป้าหมายของการนิเทศ 2. การปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ ประชุมก่อนการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ สรุปผล 3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ ร่วมกันวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศ และ 4. การสะท้อนผล ได้แก่ เปิดรับความคิดเห็นและเผยแพร่ผลการนิเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การนิเทศภายใน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the current condition, the desirable condition, and the priority needs for developing internal supervision by applying a Professional Learning Community (PLC), and 2) develop a guideline for internal supervision. The research employed a mixed methods design and was conducted in two phases. In Phase 1 investigating the current and desirable conditions and the priority needs for internal supervision development. The sample consisted of 350 school administrators and teachers, selected by stratified random sampling technique based on school size, with the sample size determined through to Krejcie and Morgan's table. In Phase 2 the guideline was developed using qualitative data from six school administrators and teachers with best practices, and five experts who evaluated the developed guideline. The instruments used for data collection included a questionnaire, a structured interview form, and an evaluation form assessing the appropriateness and feasibility of the internal supervision guideline. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified).

The research results were: 1) The current condition of internal supervision based on the Professional Learning Community (PLC) was found to be at a high level overall, while the desirable condition was at the highest level. The priority needs, ranked from highest to lowest, were: supervision monitoring and evaluation, supervision reflection, supervision implementation, and supervision planning, respectively. 2) The developed guideline for



internal supervision consisted of four components including; 1) Supervision Planning – administrators and teachers collaboratively held meetings to set goals for supervision. 2) Supervision Implementation – this involved pre-supervision meetings, the implementation of supervision activities, and summarizing the outcomes. 3) Monitoring and Evaluation – supervisors and teachers jointly analyzed and assessed the outcomes of supervision. And 4) Reflection – feedback from the supervisees was collected and the results of supervision were disseminated. The evaluation results of the guideline indicated that both its appropriateness and feasibility were rated at the highest level.

Keywords: Developing a Guideline, Professional Learning Community, Internal supervision

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของโลกในยุคปัจจุบันนำมาซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์ในการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ การสื่อสาร ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการบูรณาการเชิงปฏิบัติ ครูจึงต้องปรับบทบาทเป็นครูยุคใหม่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และยังสามารถสร้างและพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เกิดคุณภาพในทุกช่วงอายุ ตั้งแต่ช่วง วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงานและวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ เป็นคนดี มีวินัยและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย อีกทั้งยังปฏิรูประบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่การเปลี่ยนบทบาทครู และการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนในทุกช่วงวัย แต่ยังเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และวินัย ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ในกระบวนการดังกล่าว การนิเทศภายใน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อการนิเทศ ยึดแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และร่วมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ยิ่งช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นและมีใจใฝ่รู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนา



ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลที่จำเป็นต้องมีการนิเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ส่วน คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน สถานศึกษาที่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน การนิเทศการศึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (อติศ ไชยศิริพันธ์, 2562) ปัญหาสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของตนเองในการนิเทศ มักมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการหรือคณะกรรมการรับผิดชอบแทน ทำให้ไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในกระบวนการนิเทศ การนิเทศภายในจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการบนพื้นฐานของแนวคิด PLC ที่เน้นการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงบทบาทในการนิเทศ และบุคลากรยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศภายใน ทำให้การนิเทศขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแนวทางการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา (วาสนา ศรีมาศ, 2566)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ในโรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบทบาทของครูที่ต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่ท้าทายและสนุกสนานสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย จากห้องเรียนแบบดั้งเดิมต้องปรับให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รูปแบบการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นการสอนของครูมาเป็นการเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2559) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ไม่เพียงยกระดับระบบการศึกษาโดยรวม แต่ยังพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานสากล และเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต PLC ช่วยปรับบทบาทครูให้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่านักเรียนในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยหลายโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศและบางโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นด้านคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของเขตพื้นที่ (กฤษณ์พิสิฐ คุงนุรัตน์, 2565)



จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้เกิดแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการบูรณาการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ากับกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของครูและผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 2,535 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 217 คน และครู จำนวน 2,318 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 350 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 320 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.979 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.883 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครู โดยวิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 10 โรงเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการส่งเป็นหนังสือราชการส่งผ่านทาง Application LINE และมีรายชื่อผู้ติดต่อ จำนวน 20 โรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ



4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวน 6 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้นิเทศมีผลการนิเทศภายในที่มีผลงานเชิงประจักษ์วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดในด้านการนิเทศภายใน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วอย่างน้อย 5 ปี

1.3 เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษา โดยได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากองค์กรต่าง ๆ หรือสถานศึกษาได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลจากผลงานการบริหารสถานศึกษา

2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกทางด้านการนิเทศการศึกษาและมีผลงานเชิงประจักษ์ในการนิเทศที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการนิเทศภายใน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 2 คน



กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาผู้มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามโดย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการหาค่า PNI_{modified} กำหนดเป็นรายการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่งความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลโดยเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสะท้อนผลการนิเทศ และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และการสะท้อนผลการนิเทศ ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การสะท้อนผลการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน และ 4) การวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้คิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1. การวางแผนการนิเทศ	3.77	0.49	มาก	4.74	0.79	มากที่สุด	0.256 4
2. การปฏิบัติการนิเทศภายใน	3.82	0.14	มาก	4.80	0.66	มากที่สุด	0.257 3
3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	3.44	0.64	ปานกลาง	4.67	0.72	มากที่สุด	0.358 1
4. การสะท้อนผลการนิเทศ	3.62	0.53	มาก	4.65	0.66	มากที่สุด	0.296 2
โดยรวม	3.66	0.68	มาก	4.72	0.57	มากที่สุด	0.292

2. ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 ผลจากการสัมภาษณ์และศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางโดย นำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการยกย่องผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการประเมินผลการนิเทศและผลที่คาดหวังต่อทุกภาคส่วนของสถานศึกษา เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของครู เพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์จุดแข็งของนิเทศภายในและหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับกลุ่มและองค์กร รวมถึงการนำแนวคิด PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการประเมินผลการนิเทศอย่างครอบคลุมผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับกลุ่มและภาพรวม สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูแต่ละคน โดยใช้ข้อมูลเพื่อ



วิเคราะห์และวางแผนพัฒนาที่เหมาะสม ส่วน ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ มีแนวทางโดย เน้นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ ในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศ จากนั้นมีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ และสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับ มีการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC อย่างเป็นระบบมีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามความเหมาะสม และจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC นอกจากนี้ ยังมีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการนิเทศ รวมถึงมีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเร่งด่วนและไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ แนวทางคือ คณะครูและผู้บริหารประชุมเตรียมความพร้อม วิเคราะห์สภาพปัจจุบันนิเทศภายใน จัดทำคำสั่งการนิเทศ และกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในให้ชัดเจน 2) การปฏิบัติการนิเทศ แนวทางคือ ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้เครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสม และการสรุปผลการนิเทศ 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ แนวทางคือ ครูและผู้บริหารร่วมกันสรุปและวิเคราะห์ผลการนิเทศ และประเมินผลประเด็นที่ต้องพัฒนา และ 4) การสะท้อนผล แนวทางคือ เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของแนวทาง ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติการนิเทศมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การวางแผนการนิเทศและการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ส่วน การปฏิบัติการนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนการนิเทศ	4.48	0.44	มาก	4.40	0.25	มาก
2. การปฏิบัติการนิเทศ	4.63	0.29	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด
3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.38	0.53	มาก	4.35	0.15	มาก
4. การสะท้อนผลการนิเทศ	4.15	0.44	มาก	4.72	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.41	0.43	มาก	4.52	0.36	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ สาเหตุนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบติดตามผลที่ต้องมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศภายในที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเน้นการสะท้อนผลจากการนิเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการในด้านนี้ยังขาดความชัดเจนทั้งในด้านตัวชี้วัดที่ใช้และกระบวนการสะท้อนผลกลับไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังพบข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและภาระงานของผู้รับผิดชอบในการติดตามผลอย่างใกล้ชิด ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการที่เอื้อต่อการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้พัฒนาการนิเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในงานวิจัยของ สันติ หัตถ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงานนิเทศภายในที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและการยอมรับในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติการนิเทศภายใน



สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในที่มีระบบและประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังเช่น อีรุฒิ หอมอินทร์ (2563) ได้อธิบายว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีการทำความเข้าใจกับครูผู้สอน 3 ด้านได้แก่ 1. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอน เพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน 3. ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล

3. จากผลการวิจัย ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีความหมายลึกซึ้งในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาและศักยภาพของครูผู้สอนที่สอนอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การประเมินที่มีคุณภาพจะทำหน้าที่เสมือนกระจกสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง โอกาสพัฒนา และความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง ไม่เพียงแต่วัดผลสัมฤทธิ์ แต่ยังเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจะสามารถร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ และต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องความสำคัญของการนิเทศภายในจึงไม่ได้อยู่ที่การควบคุม หากแต่อยู่ที่การบ่มเพาะวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง สร้างพื้นที่แห่งการเติบโตทางวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิตารัตน์ หัตถมา (2566) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ เช่น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงาน พัฒนาแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบท และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น



4. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และ การสะท้อนผลการนิเทศ จากการการทำงานวิจัยผู้วิจัยพบว่า ด้านที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาเร่งด่วนคือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายในโดย การนำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนเริ่มจากการยกย่องผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินผลการนิเทศที่คาดหวังต่อทุกภาคส่วนของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของครู เพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนเครือข่าย และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลโดยมุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพของครูแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาพัฒนาการเรียนการสอนสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการยกย่องแบบอย่างที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของครูแต่ละคนช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง Fatih and Kebra (2021) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความตั้งใจของครูในเครือข่ายสังคมชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (PLC) ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตั้งใจของครูในการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ คือการติดตามและประเมินผลที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับชุมชนการเรียนรู้ทางอาชีพ แต่อาจพบความสัมพันธ์ในระดับต่ำระหว่างความตั้งใจในการสร้างเครือข่ายสังคมของครูกับชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อโรงเรียนมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีโดยเฉพาะ การติดตามและประเมินผล จะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่แนวโน้มการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพที่ดีขึ้น การสะท้อนผลการนิเทศ มีแนวทางคือ การพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจากการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศและการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงระบบโดยใช้แนวคิด PLC อย่างเป็นระบบ มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะและจัดทำรายงานสรุปผล พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ขณะเดียวกันมีการจัดการปัญหาที่พบโดยเน้นการแก้ไขร่วมกันอย่างเร่งด่วนและไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งนี้อาจการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นถึงวงจรคุณภาพที่สมบูรณ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสะท้อนผลเพื่อการพัฒนา การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศสะท้อนถึงการนำหลักการสำคัญของ PLC สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนา จ้อยเจริญ (2563) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ



การนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครุวิทยาาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยพบว่า งานวิจัยนี้ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งมีประสิทธิภาพของงานวิจัยจะขึ้นอยู่กับารรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาและการสะท้อนผลการนิเทศของนักศึกษา ซึ่งจะสะท้อนผลในด้านการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครุ โดยนักศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างชัดเจนจาก การเข้าร่วมกระบวนการนิเทศนี้ รูปแบบการนิเทศนี้มีข้อจำกัดด้านบุคลากร เวลา และขั้นตอน แต่มีโอกาสนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในบริบทอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง หากมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจและเครื่องมือที่เหมาะสม การปฏิบัติการนิเทศมีแนวทาง การดำเนินการนิเทศภายใน เน้นการใช้แนวคิด PLC โดยเริ่มจากการเตรียมความพร้อมของผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ทบทวนเป้าหมาย และสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด พร้อมใช้เครื่องมือบันทึกผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อสิ้นสุดการนิเทศ มีการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศตามปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถาม และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในทุกขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาสุทธการ (2565) พบว่า รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ค้นพบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายใน จะประกอบด้วย 3 ด้าน 1. ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ พบว่า มีการลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศการดำเนินการตามแผนนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง 2. ด้านวิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ พบว่า มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศออนไลน์ การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) และการนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก 3. ด้านการกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ พบว่า มีการส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน และการสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง การวางแผนการนิเทศ มีแนวทางโดย การเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนได้ประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคณะครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย และแต่งตั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งกลุ่ม PLC เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ และกำหนดประเด็นการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเลือกวิธีการ เครื่องมือ และการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศที่เน้นการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวางแผนนิเทศ การวางแผนเป็นบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะของการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วม และสะท้อนวิสัยทัศน์ที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำมาบูรณาการในรูปแบบการนิเทศภายใน



ที่พัฒนาในงานวิจัยนี้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสะท้อนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยระหว่างผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน

5. ผลการประเมินความเหมาะสม ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การปฏิบัติการนิเทศ การเตรียมการ การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และการสะท้อนผลการนิเทศ ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดของกระบวนการนิเทศ เนื่องจากแนวทางการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีจุดเด่นสำคัญด้านการปฏิบัติจริงและการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสะท้อนว่าแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษาได้ และมีความเป็นไปได้ที่จะขยายผลในวงกว้างมากขึ้น

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และในระดับมาก 2 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การสะท้อนผลการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศ สาเหตุนี้แสดงให้เห็นว่า 1) การนิเทศภายในที่มีอยู่เดิมยังขาดการมีส่วนร่วมและความต่อเนื่อง ผู้วิจัยพบว่าระบบนิเทศที่ดำเนินอยู่ในสถานศึกษาโดยทั่วไปยังไม่สามารถกระตุ้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ เนื่องจากมีลักษณะเป็นรายครั้ง ขาดการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ 2) การนิเทศที่ใช้แนวคิด PLC ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่าครูมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปรับปรุงการสอน 3) การนิเทศภายในควรเปลี่ยนจากระบบการตรวจสอบมาเป็นระบบการส่งเสริมและพัฒนางานการทำงาน วิจัยพบว่า การนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องไม่เน้นการควบคุม แต่ควรเน้นการช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนครู 5) บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



เอื้อต่อการพัฒนาแนวทางดังกล่าวมีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และครูมีความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ภูวิชัย (2562) การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะ เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาแนวทางที่ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้แนวทางดังกล่าวมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ตามความต้องการจำเป็นของแต่ละโรงเรียนการที่แนวทางได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้สูง ยังแสดงให้เห็นถึงการออกแบบกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับหลักการของ Professional Learning Community (PLC) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ควรส่งเสริมและจัดระบบนิเทศภายในที่เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันในลักษณะของทีมงาน เช่น การทำงานเป็น กลุ่มสาระ หรือ การร่วมกลุ่มทำงานกันในระดับชั้นเรียน

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศภายใน พบว่าจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การติดตามและประเมินผลการนิเทศมีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุดควรออกแบบกระบวนการนิเทศภายในที่มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูสามารถสะท้อนผลการสอนของตนเอง แลกเปลี่ยนปัญหา และร่วมกันหาทางออกผ่านการสนทนาเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการในเรื่องนี้ควรถูกกำหนดเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วน เพราะจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับการนิเทศอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์พิสิษฐ์ คงนุรัตน์. (2565). รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]
- ฐาปนา จ้อยเจริญ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1003>
- ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2023/11/Tidarut_Huttama66.pdf
- ธีรวิทย์ หอมอินทร์. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/teerawut13577/titlepage.pdf
- นุชนาถ สุทธการ. (2565). รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์]. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/265375/181832>
- วิจารณ์ พานิช. (2559). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. ตาตาพับลิชชั่น.



- วนิดา ภูวชัย. (2562). การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/wnida13070/titlepage.pdf
- วรรณภา ธรรมพันธ์. (2561). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/wannapa12486/titlepage.pdf
- วาสนา ศรีมาศ. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาสำหรับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2023/11/Wasana_Srimas66.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการนิเทศก์
 การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
 พ.ศ. 2561-2580 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สันติ หัตถิ. (2563). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2021/10/Santi%20Hadtee63.pdf
- อติศ ไชยศิริพันธ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/atit13157/titlepage.pdf
- Fatih, S., & Kebra, Y. (2021). *Relationship between enabling school structure, teachers' social network intentions and professional learning community*. Research in Pedagogy, 11(1), 17–29.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.



Exploring EFL pre-service teachers' experiences of doing collaborative action research through self-report techniques

Thooptong Kwangsawad¹ Peter James Hoffman² Hossana Praise Santos Calangian^{3*}

(Received: 2025-06-17; Revised: 2025-08-10; Accepted: 2025-08-13)

Abstract

Action research is an effective professional development tool that promotes inquiry, reflection, and problem-solving that foments action or change. This study explored EFL pre-service teachers' experiences of doing collaborative action research during their practicum. Forty-nine EFL pre-service teachers enrolled in a practicum course answered two open-ended questions about the challenges and difficulties in doing collaborative action research and the benefits of collaborative action research in professional development. Data was analyzed and reported based on the two questions asked. Findings revealed that action research improved the EFL pre-service teachers' teaching practice, self-directed professional growth, and promoted collaboration and community building. Nevertheless, some EFL pre-service teachers indicated that they lacked action research knowledge. Suggestions are provided for promoting action research engagement within language education contexts.

Keywords: Action research, Collaborative Research, EFL Pre-service Teacher Professional, Development, Language Education

¹ Associate Professor, Faculty of Educaion, Mahasarakham University

² Lecturer, Faculty of Educaion, Mahasarakham University

³ Lecturer, Faculty of Educaion, Mahasarakham University

* Corresponding E-Mail: hossana.p@msu.ac.th



Introduction

One way to improve teaching and learning in schools is to involve teachers in doing research in their classrooms. Some educational researchers have found action research to be an effective professional development tool that promotes inquiry, reflection, and problem-solving that results in action or change (Levin & Rock, 2003). Action research, as defined by Kemmis and McTaggart (1988), requires teachers to engage in a cycle of questioning, planning, acting, observing, reflecting, replanning, and often further questioning. Carson (1990) also identified planning, acting, observing, and reflecting as significant components of teacher action research because this process sets critical, reflective action research apart from ordinary problems.

There are several benefits to using action research, including improving teaching practices and student performance, as well as fostering collegiality. Exposure to action research must be established early in the pre-service years for teachers to be prepared to use action research in their classrooms (Odhiambo, 2010). Action research enables and supports pre-service teachers as they plan lessons, act in their practicum, observe, and reflect on their experiences. The phases and development of action research are often highly personal, causing many involved in its promotion to face challenges related to this individualized nature (Ryan, 2017). Educationalists believe that action research enhances both teacher research literacy and the reflective and analytical capabilities of pre-service teachers (Tuhyna & Kamynin, 2022). Initiating pre-service teachers into an action research approach is not only important from a purist theoretical point of view but also an effective way to prepare them for the complex role they will face in today's world (Kosnik & Beck, 2000).

In recent years, action research has become increasingly popular in second language teaching circles. Language teachers in many countries have heard about action research, through formal study, or in-service teacher education (Burns, 2010). Burns (1999) pointed out that collaborative action research helps English language teachers seek new directions for their professional development because of the processes and steps in collaborative action research, methods for data collection integrated with classroom activities, and ways of analyzing action research data.



Burns (2010) adapted an action research cycle from Kemmis and McTaggart (1988), major authors in this field. She created a model of action research for language teachers which consists of four steps: 1) Planning, in this phase teachers identify a problem or issue and develop a plan of action to bring about improvements in a specific area of the research context, 2) Action, the plan is carefully considered, which involves some deliberate interventions put into the teaching plan over an agreed time, 3) Observation, this phase involves teachers systematically observing the effects of the action and documenting the context, actions, and opinions of those involved. It is a data collection phase where teachers use ‘open-eyed’ and ‘open-minded’ tools to collect information about what is happening, and 4) Reflection, at this point, teachers reflect on, evaluate, and describe the effects of the action in order to make sense of what has happened.

A number of studies (Alhebaishi, 2017; Kasula, 2015; Kizilaslan & Leutwyler, 2012; Levin & Rock, 2003; Odhiambo, 2010; Sugiyama et al., 2020; Tuchyna & Kamynin, 2022) examined the results of conducting action research during field experiences and practicums. Tuchyna and Kamynin (2022) studied the features of the process of developing students' research competence while studying for a bachelor's and master's degree. The described model appeared due to the implementation of the new national curriculum in methods of teaching English as a foreign language. Kasula (2015) incorporated action research in TESOL programs. Through the action research methodology, the researchers could improve the classroom environment and bring insight into current research in the field of second language learning by grounding the action research in current theory. Alhebaishi (2017) introduced action research to EFL pre-service teachers during their teaching practicum. The researchers found that conducting action research increased EFL pre-service teachers' awareness of the problem investigated. They learned when and how to use L1 in the classrooms. Sugiyama et al. (2020) investigated how pre-service teachers' experiences of conducting action research in a teacher education program affect their teaching in their individual classroom context and their ability for self-development. The analysis of the data indicated that their action research experience had an impact on their daily teaching, especially on their reflective practices.

The purpose of this paper was to explore EFL pre-service teachers' experiences of doing collaborative action research during their practicum, focusing on the challenges and



difficulties in doing collaborative action research, and the benefits of collaborative action research in professional development.

Method

1. Participants

The participants in this study were 49 EFL pre-service teachers enrolled in a practicum course. Ages ranged from 21-24, with twenty-eight being female and twenty-one being male. Prior to the teaching practicum, all the participants have completed courses in research in education and principles of second language teaching. All of them were placed in their cooperating schools to complete their practicum in the final year of their program under the supervision of a schoolteacher and their instructor.

2. Data collection and analysis

Pre-service teachers formulated a plan of action prior to the practicum, implemented their plans, collected data, and reported them during their practicum. As they moved into the analysis phase, the instructor monitored their work carefully and closely, if this appeared advisable. At the end of the practicum, they were asked to complete two open-ended questions. The participants' answers were analyzed and reported according to the two questions.

Findings

The researchers present the questions asked from the open-ended questions and discuss the answers given by the EFL pre-service teachers.

1. What are the challenges and difficulties in doing research?

All the EFL pre-service teachers were aware of the difficulties of phase two of data collection. They all agreed that this phase was the most difficult because in this phase, they had to design the intervention plans carefully based on data collected in the first phase. Some of them wrote:



It was quite hard for me to develop the lesson plans due to the unpredictability of this phase.

I think the second phase is tough, fortunately, I recorded a video during the first phase that helped me create activities that could solve the problem which occurred at the first phase.

I struggled to find ways to solve the problems for some time, then I tried getting feedback by interviewing students after class. Finally, I could create the action plan and new way of teaching.

I had a hard time creating the lesson plans for the second cycle. Luckily, my two colleagues helped me a lot. We worked collaboratively during reflection step.

Teachers wishing to conduct research within their classrooms, however, often face a range of problems, particularly due to a lack of expertise or skills in research, which has a secondary effect, causing further problems. Research designed and conducted by teachers new to research is likely to have problems defining the focus or problem and collecting and analyzing data.

In this study, some EFL pre-service teachers indicated that they lacked knowledge of action research. They encountered problems during the data collection intended to provide evidence of the intervention. They also experienced challenges in analyzing and interpreting both qualitative and quantitative data in relation to the previously collected data. The following are some answers to this question.

Experienced doing action research, I realize that I am new to action research. I think I need to learn more about action research methods.

I don't know much about how to collect and analyze data in each cycle. I know that action research is important for teacher profession. I think I may want or need more explicit examples of how action research looks.



I promise! Next time before I begin doing action research, I have to make sure that I understand everything about action research. I don't want to get lose any more.

All EFL pre-service teachers realized that the main goal of conducting action research was to change or modify some of the teaching practices in order to increase the effectiveness of student learning. They found that although action research equipped them with research skills, enhanced their understanding of classroom complexity, and enabled them to solve problems resulting from teaching practices, action research processes were time-consuming. Thus, it is difficult for them to conduct action research in addition to the demands of their practicum.

Some of them wrote:

I spent three months to create three cycles. I attempted to change the culture of learning however, I have not been successful in achieving the target, especially increasing students' speaking skills. I think I need more time.

I conducted three cycles to improve students' listening, almost all of my students did not improve. I think I need sufficient time to devote to listening practice in the classroom.

My action research lasted three months and I found that some of my students' reading still not getting improved. I need one or two years to find out ways in making learning more effective. Change cannot happen overnight!

2. What are the benefits of action research in teaching?

For this question, the researchers collected and analyzed the data. The themes that emerged from the analysis include improving teaching practices, fostering empowerment and professional development, and building stronger collaboration and community building.



2.1 Improvement of Teaching Practices

All pre-service teachers indicated that action research allowed them to systematically investigate their own teaching methods and student learning that could lead to improving instructional strategies and better student outcomes. They realized that action research is a valuable tool for improving their teaching practices. It involved a cycle of inquiry, where they identified a problem, planned a strategy, acted upon it, observed the results, and reflected on the effectiveness of their actions. This process could lead to a better understanding of how students learn language that could help to make informed decisions to enhance teaching approaches, adapt strategies to meet the specific needs of students, and foster more effective learning. The following are pre-service teachers' responses to this question.

Action research helps me know about the students' needs and how I can do the best to meet them. As a future teacher, I bet I would use this research method to improve my teaching.

Experienced in doing action research, I think my problem-solving skills have improved a lot. During cycle one I observed that my students were getting bored. They did not want to participate in listening class. I used competitive games to motivate them. I found that games could be making the lessons more fun and engaging so it feels less like a lesson and more like an activity.

My students would like to speak but they felt they lacked confidence in speaking. I have found that cooperative learning emerged as one of the main factors to promote students' confidence in speaking English. I used snowball discussion, talking chips and a three-step interview. Some students showed their brave feeling to join the activities because they were with their friends, however, some of them still felt shy to speak. They needed more time to practice.

My action research consisted of three cycles. I used story telling pictures to improve students' speaking skills. During the reflection of the first cycle, I



found that my students could not speak fluently. They pause frequently when they speak, they often stumbled for words. I observed that they felt frustrated, anxious and discouraged. Some lost their motivation to learn English with me. I tried to solve this problem by training speaking strategies such as use body language, make eye contact, using pause fillers. I also provided more time to practice. Unfortunately, almost all of my students could not tell story fluently. I put a lot of effort into my teaching practice but my students' speaking skills did not improve as I expected. It's difficult for EFL students to improve their speaking skills.

2.2 Empowerment and Professional Development

All EFL pre-service teachers indicated that engaging in action research fostered a sense of ownership over their professional growth. Action research process allowed them to become reflective practitioners and active participants, which could enhance their confidence and competence. They also agreed that action research was a tool that enabled them to improve their teaching practices and make their work more professional. Some of them wrote the following in response to this question.

From doing action research, I become an active producer of knowledge, I mean, I could create activities in order to solve the problems in each cycle.

I think I have changed my teaching styles a lot since I have been involved in action research.

Action research allowed me to show myself the importance and value of my knowledge as a teacher.

Action research increases my personal learning includes the development of systematic work and higher order questioning, analyzing data and generating evidence. I have also become aware of the benefits of belonging to a collaborative network of action researchers who have contributed to my professional and personal knowledge.



2.3 Collaboration and Community Building

Almost all EFL pre-service teachers felt that the collaborative learning experience was highly rewarding. They shared and supported each other, which could lead to a more innovative teaching environment. Some of them mentioned that their questioning and analytical skills improved as a result of carrying out action research. Some of them wrote:

My research participants and myself asked ourselves: 'What is happening here?' Through such questioning, interpreting what happened in the classroom and reflection I know that my practice has improved.

Having my colleagues observed my classroom and gave constructive feedback helped me to have a chance to learn from others' experiences.

The collaborative learning experience is very rewarding. The knowledge we created was based on the collaborative effort of all the participants.

Collaboration was very beneficial and I gained a new sense of the effort and commitment required to develop and maintain a relationship.

Engaging in collaborative action research, I have learned more about myself as a teacher, my students, my role and responsibilities as teachers.

During reflection phase, I learned to communicate more effectively, and also learned how to give feedback and suggestions.

Collaborative action research improved my relationship with my students and created a positive classroom atmosphere because I listened to my students' voice. After action phase, we tried to share knowledge and learn ways of improving learning. After action phase, we tried to share knowledge and learn ways of improving learning. Now I understand that the relationship is not between one being all-knowing and the other all receiving.



Discussion and Implications

The aim of this study is to explore pre-service teachers' experiences of action research during their practicum. Forty-nine EFL pre-service teachers responded to two open-ended questions, including: 1) What are the challenges and difficulties in doing research? and 2) What are the benefits of action research in teaching? The results established from this research revealed that the EFL pre-service teachers had problems collecting data in phase two. They also lacked knowledge of action research. In addition, they realized that action research processes were time-consuming; thus, it was difficult for them to conduct action research due to the time limitations of their practicum. In terms of the benefits of action research in teaching, action research improved the EFL pre-service teachers' teaching practice, self-directed professional growth, and promoted collaboration and community building. This result is confirmed by several studies, which all agree that action research affected teachers' professional development as well as improved their teaching practice (Aga, 2024; Kasula, 2015; Martell, 2014; Saeb et al., 2021; Sugiyama et al., 2020). McKernan (2007) pointed out that teachers confronted their fears because of their lack of research knowledge. In this study, some EFL pre-service teachers indicated that they lacked action research knowledge. This result aligns with Shanmugam and Lee's (2017) findings that teachers' lack of research skills leads to misconceptions on the meaning of action research. Moreover, the lack of such skills reduced their confidence and discouraged them from conducting action research. The findings hold implications for the field of language education. Keeping in mind the fact that the current pre-service teacher curriculum should be developed based on the research findings. The responsibility should be shouldered by teacher educators. Action research should receive serious attention in the research courses in the teacher training programs so that prospective teachers are adequately equipped with specialized knowledge and practical skills to confidently engage in doing action research in their contexts.



References

- Aga, F. J. (2024). Teachers' doing action research, learning, and changing: Claims and practicality. *Inquiry in Education*, 16(1), 1–18.
<https://digitalcommons.nl.edu/ie/vol16/iss1/2>
- Alhebaishi, S. M. (2017). Investigating the use of L1 in L2 classrooms: An action research project in teaching practicum. *International Journal of English Language Teaching*, 5(4), 18–25. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Investigating-the-Use-of-L1-in-L2-Classrooms-An-Action-Research-Project-in-Teaching-Practicum.pdf>
- Burns, A. (1999). *Collaborative action research for English language teachers*. Cambridge University Press.
- Burns, A. (2010). *Doing action research in English language teaching*. Routledge.
- Carson, T. (1990). What kind of knowing is critical action research? *Theory into Practice*, 29(3), 167-173. <https://doi.org/10.1080/004058490009543450>
- Shanmugam, S. K. S., & Shok Mee, L. (2017). Barriers of implementing action research among Malaysian teachers. *Social Science & Humanity*, 25(4), 1651–1666.
<http://www.pertanika.upm.edu.my>
- Kasula, A. (2015). Conducting action research in a practicum: A student teacher's perspective. *The CATESOL Journal*, 27(2), 229–237. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1111627.pdf>
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner* (3rd ed.). Deakin University Press.
- Kizilaslan, I., & Leutwyler, B. (2012). Pre-service teacher action research: Concept, international trends, and implications for teacher education in Turkey. In N. Propov, C. Wolhuter, B. Leutwyler, G. Hilton, J. O. Gunleye & P. A. Almeida (Eds.), *Conference on International Perspectives on Education* (pp. 155–162).
<https://www.researchgate.net/publication/299861595>
- Kosnik, C., & Beck, C. (2000). The action research process is a means of helping student teachers understand and fulfil the complex role of the teacher. *Educational Action Research*, 8(1), 115–136. <https://doi.org/10.1080/09650790000200107>



- Levin, B. B., & Rock, T. T. (2003). The effects of collaborative action research on pre-service and in-service teacher partners in professional development school. *Journal of Teacher Education*, 54(2), 135–149. <http://www.sagepub.com>
- Martell, C. (2014). Action research as empowering professional development: Examining a district-based teacher research course. *Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, 2–37.
- McKernan, J. (2007). *Curriculum and imagination: Process theory, pedagogy, and action research*. Routledge.
- Odhiambo, E. (2010). Classroom research: A tool for preparing pre-service teachers to become reflective practitioners. *Journal of Instructional Pedagogies*, 4, 1–14. <https://www.aabri.com/manuscripts/10482.pdf>
- Ryan, T. G. (2017). Action research within pre-service teacher education. *Transformative dialogues: Teaching & Learning Journal*, 10(3), 1–18. <https://www.researchgate.net/publication/321335832>
- Saeb, F., Nejadansari, D., & Moinsadeh, A. (2021). The impact of action research on teacher professional development: Perspectives from Iranian EFL teachers. *Teaching English Language*, 15(2), 265–297. https://www.teljournal.org/article_143114.html
- Sugiyama, A., Sajiki, A., & Horiuchi, H. (2020). Impact of action research experience on novice language teachers. *Electronic Journal of Foreign Language Teaching*, 17(1), 64–78. <http://e-flt.nus.edu.sg>
- Tuchyna, N., & Kamynin, I. (2022). Developing research competence of pre-service EFL teachers. *Educational Challenge*, 27(2), 216–227. <https://doi.org/10.34142/2709-7986.2022.27.2.1>

